



CONSEIL D'ORIENTATION  
DES RETRAITES

# Les âges de départ à la retraite en France : évolutions et déterminants

---

Colloque du Conseil d'orientation des retraites  
2 décembre 2015

Conseil d'orientation des retraites  
113, rue de Grenelle  
75007 Paris  
[www.cor-retraites.fr](http://www.cor-retraites.fr)

# Sommaire

<b>ACTES DU COLLOQUE</b> .....	5
<b>Ouverture des travaux</b> .....	7
Pierre-Louis Bras Président du Conseil d'orientation des retraites	
<b>Les âges de départ à la retraite en France : éléments de cadrage</b> .....	9
Yves Guégano Secrétaire général du Conseil d'orientation des retraites	
<b>Les réformes et les âges de départ à la retraite</b> .....	25
<b>Des flux de départ à la retraite sensibles aux réformes : l'exemple de la fonction publique</b> .....	27
Isabelle Bridenne Responsable des études à la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts	
<b>L'impact des réformes depuis 1993 sur l'âge moyen de départ à la retraite</b> .....	41
Cindy Duc Adjointe au chef du bureau retraites de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)	
<b>Les âges de départ à la retraite dans le suivi et le pilotage du système</b> .....	47
Patrick Aubert Secrétaire général adjoint du Conseil d'orientation des retraites	
<b>Débat avec la salle</b> .....	59
<b>Les déterminants des âges de départ à la retraite</b> .....	69
<b>Les motivations de départ à la retraite dans les secteurs public et privé</b> .....	73
Romain Lesur Chef du bureau financier et des statistiques du service des retraites de l'État	

<b>L'information comme préalable aux choix de départ à la retraite</b> .....	83
Florence Barat-Payraud Secrétaire générale du GIP Union Retraite	
<b>Débat avec la salle</b> .....	99
<b>Synthèse et conclusion</b> .....	103
Pierre-Louis Bras Président du Conseil d'orientation des retraites	
<b>RÉSUMÉ DU COLLOQUE</b> .....	105
<b>DOSSIER DU PARTICIPANT</b> .....	125
<b>Introduction</b> .....	127
Fiche 1	
<b>Les conditions de liquidation, l'âge de liquidation d'une pension de retraite, la surcote et la décote en France</b> .....	129
Fiche 2	
<b>L'enquête Motivations de départ à la retraite</b> .....	153
Fiche 3	
<b>Conditions d'ouverture des droits à retraite, modulation du montant de la pension et âges de départ : une comparaison internationale</b> .....	165
<b>Biographie des intervenants</b> .....	181

# ACTES DU COLLOQUE

# Ouverture des travaux

**Pierre-Louis Bras**

Président du Conseil d'orientation des retraites

Je vous propose que nous débutions nos travaux de ce matin. Merci d'être présents à ce 13<sup>e</sup> colloque du Conseil d'orientation des retraites. Vous le savez, le COR a vocation, en réunissant des parlementaires, des représentants des partenaires sociaux des diverses catégories socioprofessionnelles et des retraités, à établir, dans toute la mesure du possible, un diagnostic partagé sur notre système de retraite. Il a aussi pour vocation de diffuser les travaux qu'il réalise et de porter le plus largement à la connaissance les éléments dont il dispose sur le système de retraite. Ses colloques réguliers, depuis maintenant 13 ans, sont l'expression de cette vocation.

Je pense qu'il n'est pas nécessaire de justifier le choix que nous avons fait pour l'objet de ce colloque. L'âge de la retraite est au cœur des débats, avec une très forte portée symbolique. On peut même parfois regretter que, du fait de cette portée symbolique et de sa visibilité, il occulte d'autres débats aussi essentiels pour nos systèmes de retraite, mais qui constituent des mécanismes beaucoup plus compliqués, que les gens comprennent moins bien ; par exemple, les mécanismes d'indexation, qui ont parfois plus d'effet sur les équilibres financiers et sociaux des systèmes de retraite que l'âge. L'âge est au cœur des débats, ceci depuis le début des premières lois sur les retraites. Dans la loi de 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes, l'âge était fixé à 65 ans. À l'époque, la CGT dénonçait une retraite pour les morts. Il est vrai qu'à l'époque, 65 ans, c'était au-delà de l'espérance de vie moyenne. Je ne vais pas retracer l'histoire des âges de la retraite, mais juste rappeler que, dès le début donc, cette question de l'âge s'est posée.

Depuis que le COR existe, il insiste sur le fait qu'il n'y a pas, en matière d'âge de la retraite, une fatalité, une nécessité, qui, pour des raisons économiques ou même physiologiques, imposerait un âge de la retraite. L'âge de la retraite est, parmi d'autres variables, un élément des choix que nous avons à faire. Ces trois variables, ce sont : le niveau des pensions, l'âge de la retraite et le taux de prélèvement. Dès lors que l'on fait un choix sur l'une de ces variables, il faut en tirer les conséquences sur les deux autres. Le propos n'est donc pas de dire qu'il y a une fatalité, qu'il y a une nécessité, comme on l'entend parfois, de bouger tel ou tel paramètre, mais qu'il y a des choix sociaux et politiques à faire autour de ce triangle : l'âge, le niveau des pensions et le niveau des prélèvements. Encore faut-il que ce choix social et poli-

tique soit le plus éclairé, le plus lucide et le plus transparent possible. C'est modestement ce que le COR essaie de promouvoir : permettre un débat social et politique autour de ces questions.

Nous ne traiterons pas aujourd'hui de l'ensemble des problématiques sous-jacentes au thème de l'âge de la retraite. Le titre du colloque est *Les âges de départ à la retraite en France : évolutions et déterminants*. Nous laisserons un certain nombre de questions dans l'ombre, notamment celles relatives aux relations entre âge de la retraite, emploi et chômage. Nous prévoyons de consacrer une séance du COR, en octobre 2016, à cette question. Ce matin, nous nous en tiendrons aux questions posées dans le titre : les évolutions et les déterminants.

Voilà donc le décor posé.

On vous a remis un dossier du participant, qui permet d'avoir les principales données établies par la DREES autour de ces questions d'âge de la retraite. Vous y trouverez le questionnaire qui sert de base à l'enquête sur les motivations de départ, enquête qui sera présentée et développée au cours de cette matinée. On vous a également fourni des éléments de comparaison internationale sur les âges de départ à la retraite ou de sortie du marché du travail dans les divers pays.

La matinée va s'organiser en deux temps : un premier temps autour des réformes et des âges de départ à la retraite ; un deuxième temps sur les déterminants des âges de départ à la retraite. Yves Guégano, secrétaire général du COR, introduira la première partie par un exposé de cadrage. Ensuite, nous aurons un zoom sur la fonction publique qui sera assuré par Isabelle Bridenne, responsable des études à la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts. Cindy Duc, adjointe au chef du bureau retraites à la DREES, présentera ensuite les résultats d'une étude sur l'impact des réformes depuis 1993. Enfin, Patrick Aubert interviendra sur les âges de départ à la retraite dans le suivi et le pilotage du système.

Sans attendre, je passe la parole à Yves Guégano.

# Les âges de départ à la retraite en France : éléments de cadrage

**Yves Guégano**

Secrétaire général du Conseil d'orientation des retraites

Pour ces éléments de cadrage, je vais faire trois grands points. Le premier est de repréciser de quoi nous allons parler ce matin, parce qu'il y a souvent des confusions sur les différentes notions d'âge de départ. Dans un deuxième temps, j'apporterai quelques éléments de réflexion sur les règles de retraite, leurs évolutions et leurs effets éventuels sur les âges observés de départ à la retraite. Dans un troisième temps, je vous donnerai quelques éléments de cadrage sur les évolutions, à la fois passées et en projection, selon différents critères : par genre, par régime, par niveau de salaire notamment.

## De quoi parle-t-on ?

De quoi allons-nous parler ce matin ? Comme l'a rappelé le président dans son introduction, nous allons parler des âges de départ à la retraite, qui sont les âges auxquels les personnes liquident leurs droits à la retraite. Ces âges sont donc directement liés au processus de retraite. Patrick Aubert y reviendra dans sa présentation, cet indicateur d'âge a une importance lorsqu'on réfléchit au pilotage du système de retraite au regard de ses objectifs financiers et d'équité.

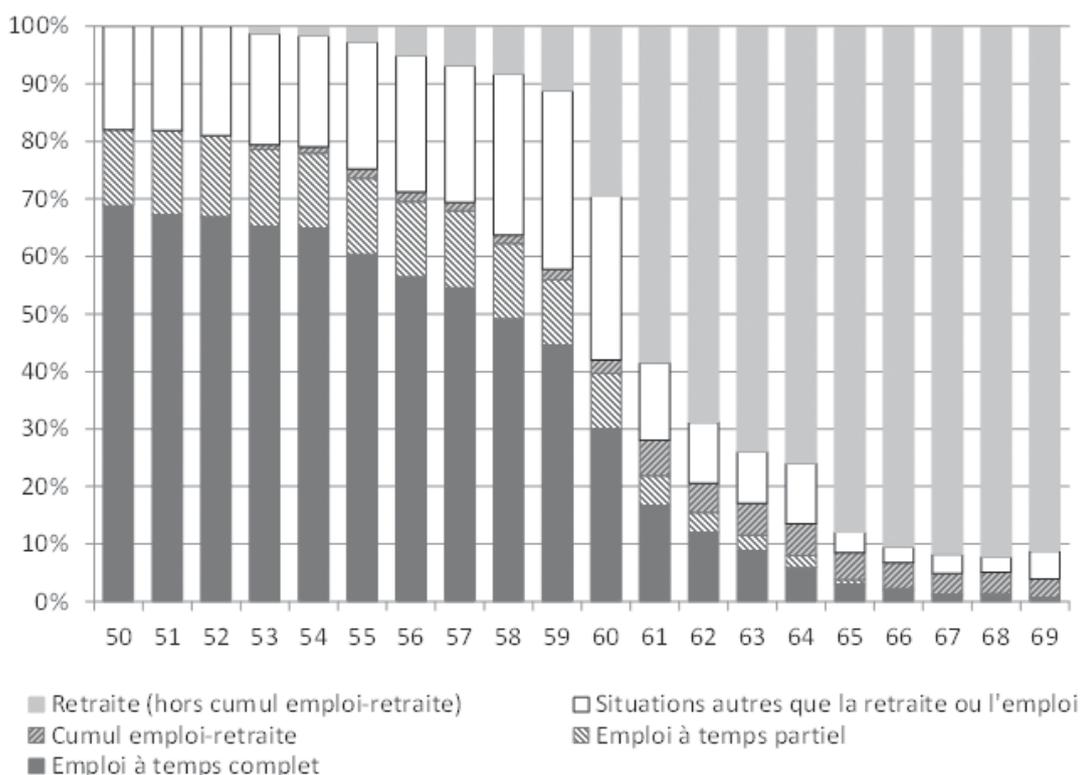
Il ne faut pas confondre les âges de départ à la retraite avec les âges de fin d'emploi ou de fin d'activité, qui sont liés directement au marché du travail et qui renvoient à des problématiques différentes, notamment des problématiques de demande de travail. Je reviendrai tout de suite après sur les écarts entre les âges de départ à la retraite et les âges de fin d'emploi. Les âges effectifs de départ à la retraite sont les âges observés auxquels les personnes liquident leurs droits à la retraite, donc des données statistiques. Il ne faut pas confondre ces âges effectifs avec les âges légaux de la retraite, qui renvoient à la réglementation des régimes de retraite. Il y a plusieurs âges légaux de la retraite. C'est pour cela que le débat est parfois un peu complexe. Il y a l'âge minimal légal ou l'âge d'ouverture des droits à la retraite, qui sera fixé à 62 ans à partir de la génération de 1955, et l'âge auquel s'annule la décote ou, dit autrement, l'âge du taux plein, qui passe progressivement à 67 ans, également à partir de la génération 1955. Ces bornes d'âge, 62 et 67 ans, encadrent les âges effectifs de départ à la retraite. Il y a toutefois des exceptions, comme on va le voir. Il ne faut pas non

plus confondre les âges effectifs de départ à la retraite avec les comportements de départ à la retraite, qui décrivent le processus déterminant à quel âge les personnes liquident leurs droits à la retraite. On approfondira ce point dans la seconde partie du colloque.

### De l'emploi à la retraite (entre 50 ans et 69 ans)

Même si on ne va pas développer la question des interactions entre retraite et marché du travail, je crois qu'il est important de rappeler les différences entre les âges de fin d'emploi et les âges de la retraite. Sur ce graphique, vous avez une représentation des différentes situations au regard du marché du travail et de la retraite, à chaque âge entre 50 et 69 ans. C'est une photographie moyenne sur les années 2013 et 2014. En blanc figurent des situations qui sont des situations hors retraite et hors emploi, donc des gens qui sont par exemple au chômage, en préretraite, en inactivité.

#### Des situations intermédiaires nombreuses



Champ : résidents en France métropolitaine, moyenne 2013-2014.  
Source : COR, rapport annuel juin 2015.

Si on fait un focus sur les personnes qui sont âgées de 60 ans, et qui sont encadrées sur cette diapo, on constate qu'en moyenne, en 2013-2014, environ 30% des personnes âgées de 60 ans ne sont ni à la retraite ni en emploi, mais dans ces situations intermédiaires entre l'emploi et la retraite. 40% sont en emploi, dont un quart à temps partiel. À l'âge de

60 ans, 30% sont à la retraite. Il y a une petite zone intermédiaire, qui représente les 2% de personnes de 60 ans qui sont en cumul emploi-retraite; le cumul emploi-retraite se développe et, à l'âge de 64 ans, 6% des personnes sont en cumul emploi-retraite, en moyenne, en 2013-2014. Il est intéressant de rappeler l'existence du dispositif de cumul emploi-retraite, qui nous indique que la frontière entre l'emploi et la retraite se brouille, est beaucoup plus floue.

## Différentes mesures d'âge de départ à la retraite

Je pense qu'on y reviendra assez longuement au cours de cette matinée; il faut aussi rappeler les différentes manières dont on mesure les âges de départ à la retraite.

Le départ à la retraite est une étape du parcours de vie des assurés. Assez naturellement, l'approche la plus pertinente consiste donc à regarder l'évolution des âges de départ à la retraite au fil des générations, d'autant plus que la plupart des paramètres des régimes de retraite sont définis en fonction des générations. L'approche la plus pertinente est donc d'observer ces âges au fil des générations. La difficulté est que, pour cela, on est conduit à observer des générations relativement anciennes, celles qui sont quasiment entièrement parties à la retraite. Actuellement, les générations entièrement parties à la retraite sont les générations 1946-1947. On n'arrive alors pas à capter les évolutions les plus récentes des âges de départ à la retraite.

Pour capter ces évolutions plus récentes, on est conduit à suivre des indicateurs année après année.

L'indicateur que l'on retrouve en général dans les publications est l'âge moyen auquel les personnes liquident leurs droits à la retraite, une année donnée. C'est une information dont les régimes disposent assez facilement, puisqu'elle ne concerne que les nouveaux retraités de l'année. Le problème avec ce type d'indicateur, comme on va le voir, est que les évolutions de l'âge moyen de la liquidation année après année sont perturbées par des effets de structure démographique. Par exemple, au cours de l'année 2006, est arrivée à l'âge de 60 ans la première génération nombreuse du baby-boom. En 2006, on a donc observé beaucoup de départs à la retraite à l'âge de 60 ans, du fait de cette génération nombreuse, ce qui a baissé artificiellement l'indicateur d'âge moyen de départ à la retraite – artificiellement au sens où ce n'était pas dû à un changement de comportement, mais au fait que beaucoup de personnes atteignaient l'âge de 60 ans. C'est aussi un indicateur dont les évolutions sont très sensibles à la montée en charge des réformes, comme on va le voir par la suite.

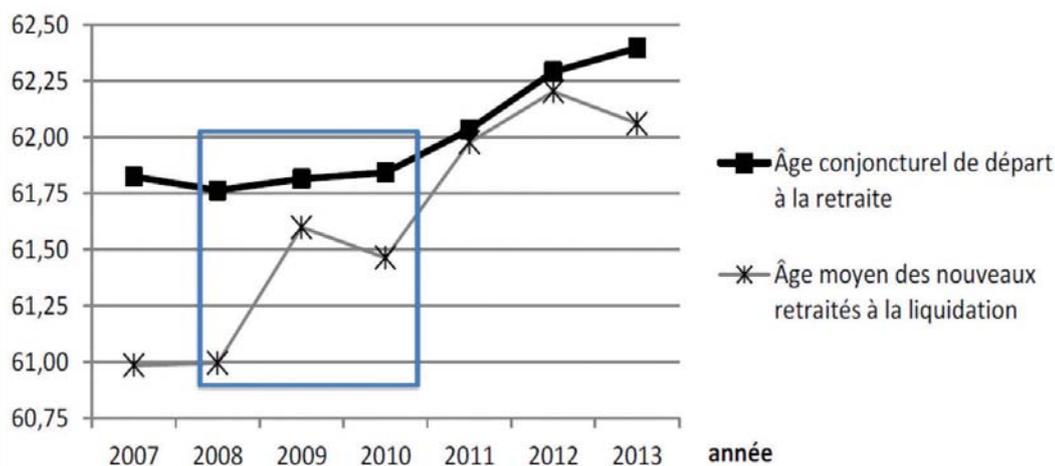
Pour éviter de capter ces effets de structure démographique et de montée en charge des réformes, on peut calculer année après année un autre indicateur, qui est l'âge conjoncturel de départ à la retraite. Il correspond à l'âge moyen de départ à la retraite d'une génération fictive ayant, à

chaque âge, le taux de retraités à cet âge observé l'année considérée. La définition est un peu complexe, je ne vais pas entrer plus dans le détail, mais il faut rappeler qu'il existe des indicateurs très couramment utilisés qui reposent sur le même mode de calcul. Lorsqu'on vous parle d'espérance de vie, en général il s'agit de l'espérance de vie instantanée qui repose sur les taux de mortalité observés l'année considérée et qui correspond à l'espérance de vie d'une génération fictive qui aurait les taux de mortalité observés cette année-là. L'indicateur d'âge conjoncturel est donc l'équivalent de l'espérance de vie, mais pour les âges de départ à la retraite. L'indice conjoncturel de fécondité est aussi un indicateur de même type, pour la fécondité. L'âge conjoncturel de départ à la retraite est un indicateur intéressant puisqu'il capte les évolutions les plus récentes des âges de départ à la retraite et que ces évolutions ne sont pas perturbées par des effets de structure démographique ou de montée en charge des réformes. Le problème est que, pour calculer ce type d'indicateur, on a besoin de données détaillées concernant la part des retraités et des non-retraités, âge par âge. Comme on va le voir, le calcul de ce type d'indicateur, qui permet d'avoir une vision plus claire des évolutions récentes des âges de départ à la retraite, se développe.

### Des évolutions annuelles heurtées (exemple de la CNAV)

Sur ce graphique, on visualise, pour le régime général, les évolutions, sur la période récente, de l'âge conjoncturel de départ à la retraite et de l'âge moyen à la liquidation des nouveaux retraités de l'année.

#### Les âges à la liquidation



Champ : retraités de droit direct de la CNAV.

Source : COR, données CNAV.

En gras, il s'agit de l'évolution de l'âge conjoncturel. Vous voyez qu'elle est lissée et qu'elle met en avant la tendance à la hausse, sur cette période, de l'âge moyen de départ à la retraite.

Regardons maintenant les évolutions de l'âge moyen à la liquidation des nouveaux retraités. Faisons un zoom sur l'année 2009, par exemple. En 2009, on a observé une très forte hausse de l'âge moyen à la liquidation des nouveaux retraités. Cette hausse était liée pour beaucoup à un resserrement du dispositif de départ anticipé pour carrière longue, qui a conduit en 2009 à un flux plus faible de départs anticipés pour carrière longue et donc à augmenter, en moyenne, l'âge à la liquidation des nouveaux retraités.

Il faut donc faire attention à ne pas mésinterpréter ce type d'évolution – d'où l'intérêt de suivre l'âge conjoncturel de départ à la retraite, dont les évolutions ne sont pas ainsi perturbées.

En tout cas, ce graphique nous dit aussi que les âges de la retraite sont influencés, d'une manière ou d'une autre, par la réglementation. Plusieurs exposés, par la suite, rappelleront cela.

## Des âges de départ liés aux règles de retraite

Je souhaitais en introduction insister sur une question, celle de la stabilité des règles pour les assurés à l'approche de l'âge d'ouverture des droits à la retraite.

Il y a au moins trois raisons qui justifient de s'intéresser à cette question. La première, c'est la prévisibilité des règles pour l'assuré, qui a besoin d'être rassuré sur la stabilité des règles le concernant lorsqu'il commence à préparer son départ à la retraite. Il faut s'assurer que les règles ne vont pas changer entre le moment où la décision du départ peut être prise et le moment où la personne part effectivement à la retraite. Cela renvoie notamment au droit à l'information que l'on abordera en seconde partie du colloque. La deuxième raison, c'est pour éviter des problèmes d'équité entre assurés d'une même génération, certains pouvant partir avant le changement des règles et d'autres après le changement des règles, donc dans des situations différentes. La troisième raison, c'est pour éviter des risques de départ à la retraite le plus tôt possible de gens qui penseraient que les règles vont être modifiées en leur défaveur, et qui vont alors vouloir liquider leurs droits à la retraite avant que les règles ne changent. Il est donc important d'avoir un minimum de stabilité des règles.

Pour éviter ces risques de départ anticipé, un principe important, que le Conseil d'orientation des retraites a rappelé à plusieurs reprises, avec une certaine insistance, est le principe générationnel, qui consiste à définir les paramètres du système de retraite selon l'année de naissance, au fil des générations, et à ne pas modifier ces paramètres une fois que la génération a atteint l'âge minimum légal de la retraite. C'est une forme de garantie : une fois cet âge passé, les personnes sont assurées que les règles ne seront pas modifiées pour elles. De fait, les principaux paramètres du système de retraite aujourd'hui obéissent

au principe générationnel, que ce soit les âges légaux de la retraite, la durée requise pour avoir une retraite à taux plein ou le nombre d'années retenues dans le calcul du salaire ou revenu de référence.

Néanmoins, dans le passé récent et concernant des mesures à venir, ce principe n'a pas toujours été respecté, que ce soit pour les règles relatives aux polypensionnés, pour les conditions d'accès à la retraite anticipée, pour les conditions d'attribution du minimum contributif ou, plus récemment dans le cadre de la dernière réforme des retraites, pour la liquidation unique, qui concernera les polypensionnés des régimes alignés – à savoir le régime général, les régimes des indépendants et le régime des salariés agricoles. La liquidation unique, qui consistera à calculer la retraite comme s'il n'y avait qu'un seul régime, sera effective à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Or ce nouveau mode de calcul sera avantageux pour certains et désavantageux pour d'autres. Pour les personnes qui seront désavantagées par cette modification des règles, si elles décident de prolonger leur activité entre 2016 et 2017, elles pourraient voir dans certains cas le niveau de leur pension baisser suite au passage à la liquidation unique. La prolongation de l'activité entre 2016 et 2017 pourrait ainsi conduire à une baisse de pension!

Il est donc important d'avoir bien en tête ce qu'implique le non-respect du principe générationnel au niveau d'un individu, et les effets puissants auxquels il peut conduire en termes d'incitation à partir au plus vite à la retraite.

### Le calendrier de montée en charge des réformes

On est conduit à s'interroger sur à partir de quand les règles doivent être stabilisées pour les assurés. Il est intéressant de regarder, pour un assuré donné, au fil de son avancée en âge, l'évolution des règles de retraite le concernant.

#### Exemple d'un assuré de la CNAV né en 1953 (depuis 1992)

	Salaire de référence	Durée d'assurance	Âge minimal
En 1992 Âge : 39 ans	10 meilleures années	150 trimestres	60 ans
Loi 1993 Âge : 40 ans	25 meilleures années	160 trimestres	60 ans
Loi 2003 Âge : 50 ans	25 meilleures années	Au moins 164 trimestres	60 ans mais possibilité de départ dès 56 ans si carrière longue
Loi 2010 Âge : 57 ans	25 meilleures années	165 trimestres	61 ans
LFSS 2012 Âge : 58 ans	25 meilleures années	165 trimestres	61 ans et 2 mois
Décret 2012 Âge : 59 ans	25 meilleures années	165 trimestres	61 ans et 2 mois mais extension des possibilités de départ avant 62 ans si carrière longue

Prenons l'exemple d'un assuré du régime général né en 1953 et regardons les évolutions de trois paramètres importants que sont le salaire de référence, la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein et l'âge minimal légal. En rouge, sont visualisées les évolutions de la réglementation. Dans la colonne de gauche, sont indiquées les années au cours desquelles ces mesures ont été prises et l'âge de la personne ces années-là.

Intéressons-nous uniquement au bas du tableau. En 2010, cette personne a 57 ans. La réforme de 2010 lui apprend que, finalement, ce n'est pas 3 ans qu'il devra attendre pour éventuellement liquider ses droits à la retraite à 60 ans, mais que ce sera 4 ans, puisque l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite passe à 61 ans pour cette génération. L'année suivante, à 58 ans, le rythme de relèvement des âges légaux de la retraite est accéléré et cette personne comprend que, finalement, ce ne sera pas à 61 ans mais à 61 ans et 2 mois qu'elle pourra partir à la retraite. L'année suivante, à 59 ans, du fait de l'élargissement du dispositif de départ anticipé pour carrière longue, elle apprend finalement que, si elle remplit les conditions, elle pourra partir à 60 ans dans le cadre du dispositif carrière longue.

Cet exercice peut être reproduit pour différentes générations, et je trouve intéressant de visualiser ce que représentent les évolutions des règles pour un assuré, en sachant qu'il y a évidemment un dilemme entre la rapidité à laquelle on fait évoluer les règles, pour faire faire des économies au système de retraite, et le souci de garantir suffisamment tôt aux personnes la stabilité des règles qui s'appliqueront à elles au moment de leur départ à la retraite. Les personnes sont en général informées de la stabilisation des règles de retraite les concernant relativement tardivement, notamment pour celles ayant un peu moins de 60 ans au moment des réformes des retraites. Pour toutes les générations qui approchaient de l'âge de 60 ans en 1993, en 2003 et en 2010, la stabilisation des règles n'a été effective que tardivement, en tout cas après 55 ans.

## Des paramètres de retraite déterminants

Comme je vous le disais, les principaux paramètres de retraite qui vont déterminer, d'une manière ou d'une autre, les âges effectifs de liquidation des droits à la retraite évoluent au fil des générations.

### Les âges légaux et la durée d'assurance requise (taux plein)

Génération (née en...)	1948	1949	1950	1 <sup>er</sup> sem. 1951	2 <sup>e</sup> sem. 1951	1952	1953	1954	1955 1957	1958 1960	1961 1963	1964 1966	1967 1969	1970 1972	1973 et +
Age minimum	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60ans + 4mois	60ans + 9mois	61ans + 2mois	61ans + 7mois	62 ans						
Age d'annulation de la décote	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans	65ans + 4mois	65ans + 9mois	66ans + 2mois	66ans + 7mois	67 ans						
Durée requise	160 trim.	161 trim.	162 trim.	163 trim.	163 trim.	164 trim.	165 trim.	165 trim.	166 trim.	167 trim.	168 trim.	169 trim.	170 trim.	171 trim.	172 trim.

Dans le tableau du haut, vous avez la représentation, au fil des générations, des évolutions de l'âge minimum légal, de l'âge d'annulation de la décote et de la durée requise pour le taux plein. En encadré, on visualise l'augmentation de 2 ans des âges légaux de départ à la retraite entre les générations 1951 et 1955, suite à la réforme de 2010, avec le passage de 60 à 62 ans pour l'âge minimum légal et de 65 à 67 ans pour l'âge d'annulation de la décote. Pour la durée requise pour le taux plein, on visualise également en encadré l'augmentation d'un trimestre toutes les 3 générations, à partir de la génération 1955 et jusqu'à la génération 1973, décidée dans le cadre de la dernière réforme des retraites de 2014.

Il existe d'autres dispositifs légaux qui vont avoir des effets sur les âges effectifs de départ à la retraite, en particulier les dispositifs de départ anticipé, que ce soit pour carrière longue, dans le cadre des catégories actives de la fonction publique, ou pour des raisons de pénibilité.

Il y a aussi des dispositifs qui permettent de partir dès l'âge minimum légal, sans décote, donc à taux plein, sans même avoir la durée d'assurance requise pour le taux plein, dans le cadre de l'inaptitude ou du handicap.

D'autres paramètres ont une influence sur les âges effectifs de départ à la retraite, comme on le verra par la suite. Ce sont les dispositifs de décote/surcote, qui ont évolué ces dernières années, notamment à partir de la réforme de 2003, et qui conduisent, dans la plupart des régimes de base, à avoir une majoration ou une réduction de pension en fonction du nombre d'années que l'on a, en plus ou en moins, par rapport à la situation requise pour bénéficier du taux plein. Le niveau de pension est ainsi modulé en fonction de l'âge de départ à la retraite, de plus ou moins 5 % par année en plus ou en moins par rapport à la situation de référence du taux plein.

Ce dispositif de décote/surcote renvoie à deux critères qu'il me semble important de rappeler.

Le premier est la liberté de choix pour l'individu, qui a la possibilité de partir à des âges différents, entre les bornes d'âge légales, en fonction de ses possibilités, par rapport aux contraintes du marché du travail notamment, et de ses propres préférences – liberté de choix qui était extrêmement restreinte avant 2003. Avant 2003, la décote était plus élevée, égale à 10 % par an, ce qui faisait que les gens préféraient attendre de ne pas subir cette pénalité financière pour liquider leurs droits à la retraite. À l'inverse, il n'y avait pas de surcote et donc assez peu d'incitation à prolonger son activité. La liberté de choix existe donc aujourd'hui, mais pas à n'importe quel prix pour le système de retraite. Ces systèmes de décote et de surcote ont été mis en place pour inciter les gens à partir – on verra dans quelle mesure – plus tard à la retraite, et de façon à ce que cela n'ait pas d'impact financier pour le régime de retraite.

La neutralité actuarielle à la marge, qui est le second critère, signifie que, si la personne part une année plus tard à la retraite, elle bénéficie

d'une surcote mais que ce surcroît de pension est finalement financé par une année de plus de cotisation et une année en moins de versement de la pension. Quel que soit l'âge auquel la personne va partir à la retraite, au total, l'effet financier à terme doit être neutre pour le régime de retraite. Selon les estimations, le système de décote/surcote actuel dans les régimes de base, de plus ou moins 5%, est à peu près neutre actuariellement, à peu près parce qu'il existe des effets de bord, que je n'ai pas le temps de détailler ici.

Deux remarques sur la neutralité actuarielle à la marge.

La première, importante à rappeler, est que le relèvement de l'âge de la retraite dans un système actuariellement neutre, au premier ordre, ne conduit pas à des économies à terme pour le système de retraite. Je crois que c'est important de rappeler ce résultat qui signifie que, si on voulait faire des économies dans ce type de système, il faudrait par exemple réduire le niveau des pensions à un âge donné.

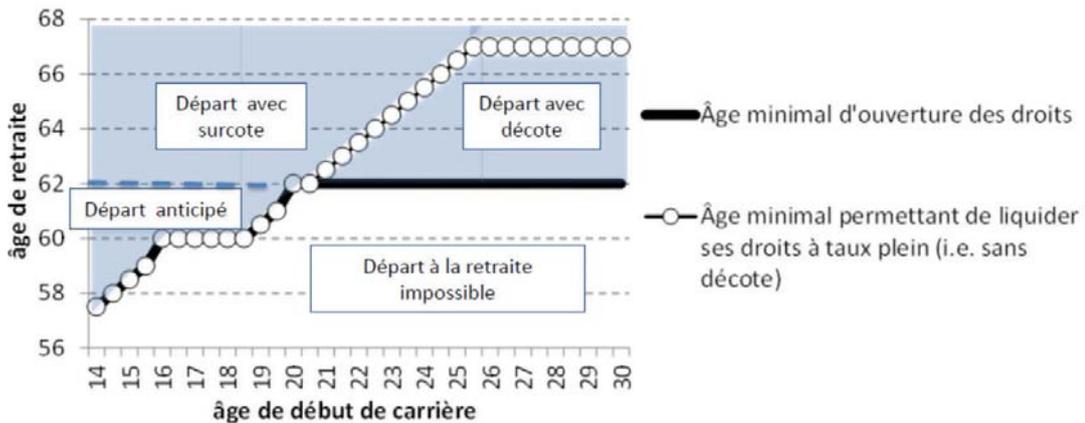
La deuxième observation, qui renvoie à l'actualité toute récente, est relative aux coefficients de solidarité et aux coefficients majorants, qui vont être mis en place dans les régimes complémentaires AGIRC et ARRCO. Ces coefficients viennent brouiller, en quelque sorte, la notion de taux plein, puisqu'ils s'appliqueront à des personnes qui auront le taux plein dans les régimes de base. Ce n'est pas tant sur cela que je voulais insister ce matin, mais sur le fait qu'avec ces coefficients, on est en deçà de la neutralité actuarielle, en particulier avec le coefficient de solidarité, qui est un abattement de 10% sur la pension pendant les 3 premières années de la retraite. Dans la mesure où cette réduction s'applique sur 3 années, si vous prenez une personne qui va passer une vingtaine d'années à la retraite, 10% de réduction pendant 3 ans, sur 20 ans de retraite donc, équivaut à une réduction de l'ordre de 1,5% par an, donc à une décote de 1,5% par an sur toute la période de retraite. Dans les régimes complémentaires, vous acquérez certes des points en plus mais, au total, on reste en deçà de la neutralité actuarielle. Cela pose d'abord une question d'incitation : est-ce que ce sera suffisant pour inciter les personnes à reculer leur âge de départ à la retraite ? Par ailleurs, si les personnes reculent leur âge, cela fera au total des économies pour les régimes complémentaires. En tout état de cause, je crois qu'il faut être clair, ce dispositif n'est pas une remise en cause des bornes d'âge légales de départ à la retraite. Les assurés ont toujours la possibilité de partir dans la fenêtre d'âge 62-67 ans.

## La diversité des âges de départ à la retraite

Liberté de choix implique diversité des âges de départ à la retraite.

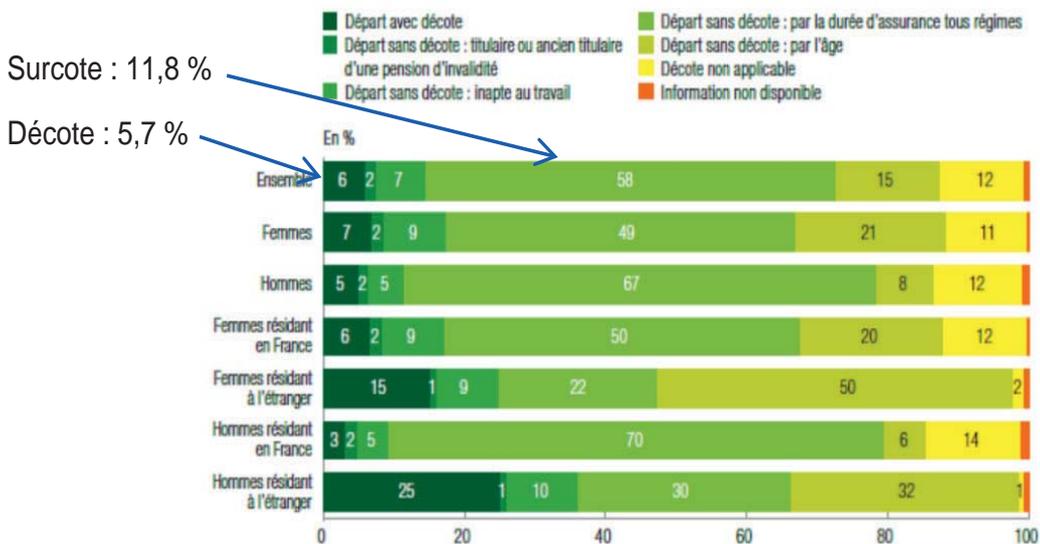
Vous avez ici un schéma qui permet de visualiser cette diversité pour un assuré au régime général, né en 1955 et qui aurait une carrière continûment en emploi.

### Cas d'un assuré de la CNAV né en 1955, continûment en emploi



On visualise la relation entre l'âge de la retraite et l'âge de début de carrière, qui renvoie très directement à la durée de la carrière, pour ce cas type. En bleu, vous avez les différentes possibilités d'âge de départ à la retraite pour cet assuré. L'âge minimal légal ou l'âge minimal d'ouverture des droits, c'est le trait en noir foncé. L'âge auquel on atteint le taux plein est visualisé par les ronds blancs. Vous avez ensuite différentes zones : départ avec décote, pour les gens qui auront commencé à travailler relativement tardivement; départ avec surcote, pour les gens qui auront commencé plus tôt et seront partis à la retraite après l'âge de 62 ans; départ anticipé, pour des gens qui auront commencé à travailler très tôt, avec la possibilité de partir avant même l'âge minimum d'ouverture des droits.

### Répartition des retraités de la génération 1946 en fonction de leur type de départ dans leur régime de base principal en 2012



Note : la catégorie «décote non applicable» correspond aux personnes dont le régime spécial est un régime de la fonction publique ou un régime spécial. Ces régimes n'appliquaient pas, en effet, de décote pour les pensions liquidées par la génération née en 1946.

Champ : retraités nés en 1946 ayant au moins un droit direct dans un régime de base, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012. Le nombre de trimestres de décote est celui du régime où la durée d'assurance est la plus élevée, pour les poly pensionnés.

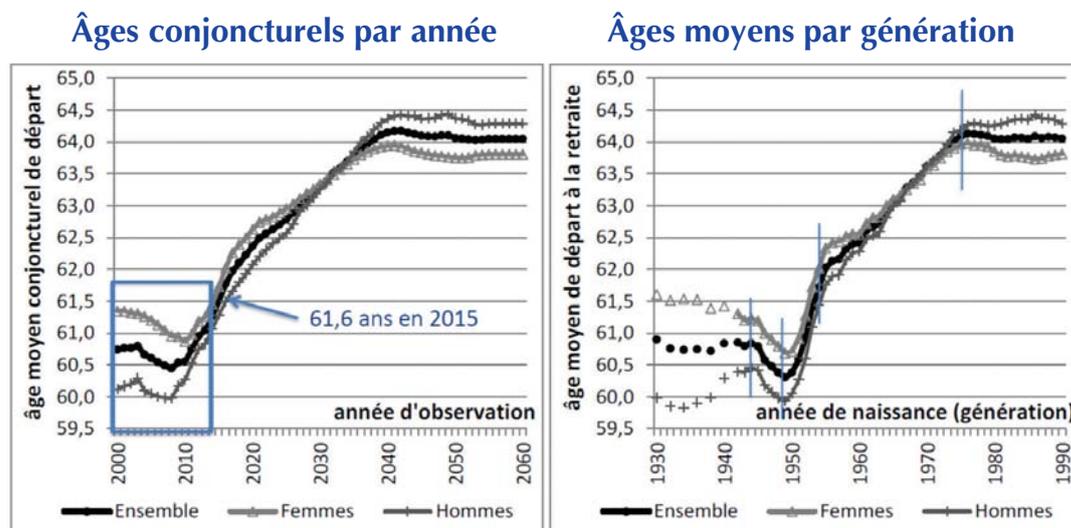
Source : EIR 2012 de la DREES.

Voici une illustration de cette diversité des âges pour la génération 1946, qui est l'une des générations les plus jeunes, quasiment entièrement partie à la retraite. Ce graphique est d'ailleurs extrait du dossier du participant, à partir de données de la DREES. Pour cette génération 1946, 6% sont partis à la retraite avec décote, 12% avec une surcote. Ces données mettent en avant des différences significatives entre les femmes et les hommes, puisque les femmes partent beaucoup plus fréquemment à l'âge du taux plein. Elles attendent l'âge auquel la décote s'annule – c'est le cas de 21% des femmes de la génération 1946 contre 8% des hommes. Je crois qu'il est important de rappeler qu'il y a aussi des différences entre les retraités résidant en France et les retraités résidant à l'étranger, les retraités résidant à l'étranger étant également très fréquemment concernés par des départs à la retraite avec décote – c'est le cas de 32% des hommes retraités résidant à l'étranger – et par le fait de devoir attendre l'âge d'annulation de la décote, l'âge du taux plein, pour partir à la retraite – c'est le cas de 25% des hommes retraités résidant à l'étranger nés en 1946. Il y a donc une grande diversité de situations.

## Les évolutions sur longue période des âges de départ

Pour décrire les évolutions sur longue période, vous avez là les deux indicateurs *a priori* les plus pertinents qu'on cherche à suivre pour les âges de départ à la retraite.

Je ne vais pas commenter les évolutions de l'âge conjoncturel puisqu'on voit qu'elles sont très proches de celles de l'âge moyen par génération.



Champ : retraités de droit direct, tous régimes confondus, résidant en France.

Sources : COR, projections actualisées de décembre 2014; DREES, modèle CALIPER.

Lorsqu'on dispose des âges de départ à la retraite par génération, c'est plutôt cet indicateur qu'il faut suivre. Sur le graphique de droite, on voit la tendance, sur longue période, entre la génération 1930 et la

génération 1990, qui est une augmentation de l'âge moyen de liquidation des droits à la retraite – cet âge passe de 61 ans, voire moins pour les générations 1930, à 64 ans pour les générations 1980-1990, compte tenu des réformes qui ont été mises en œuvre et compte tenu du fait que les générations successives sont entrées de plus en plus tard sur le marché du travail. Pour les générations les plus jeunes visualisées ici, les générations 1980-1990, l'âge moyen de départ à la retraite se stabiliserait à 64 ans, parce que la réglementation serait alors stabilisée, avec une durée d'assurance requise pour le taux plein de 43 ans et des âges légaux de 62 et 67 ans, et parce qu'on n'aurait plus le phénomène d'allongement de la durée des études et de recul de l'entrée sur le marché du travail.

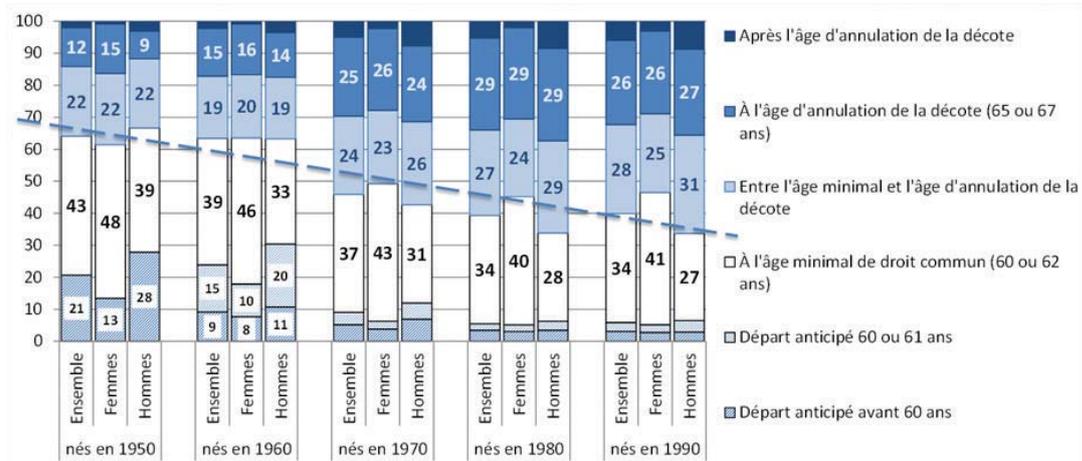
Les inflexions sont liées aux réformes, notamment pour les générations comprises entre 1940 et 1960 ; les évolutions de l'âge moyen entre ces générations sont très perturbées en raison des réformes prises, avec des effets à la baisse liés au dispositif de départ anticipé pour carrière longue et, à l'inverse, des effets à la hausse liés à l'augmentation de la durée d'assurance et, suite à la réforme de 2010, au relèvement des âges légaux de départ à la retraite.

Le dernier commentaire que je voulais faire sur ce graphique concerne les écarts entre les hommes et les femmes. Pour la génération 1930, l'âge moyen de départ à la retraite des femmes était de 61 ans et demi, celui des hommes, de 60 ans, donc un écart de 1 an et demi. Cet écart se réduit. On projette même que cet écart pourrait s'inverser au-delà des générations 1960.

### Répartition des âges de départ par génération

Ces écarts entre les hommes et les femmes renvoient au fait que les femmes vont partir, à l'avenir, à l'âge minimal légal de départ à la retraite ou avant, plus fréquemment que les hommes, compte tenu d'un allongement de leur durée d'assurance y compris les droits familiaux de retraite – à réglementation inchangée. Les barres blanches représentent les pourcentages de personnes qui partiraient à l'âge minimal de départ à la retraite. Vous voyez que pour les générations 1970, 1980 et 1990, on projette que plus de 40 % des femmes partiront à cet âge ou avant, contre environ 30 % des hommes, alors que pour les générations plus anciennes, par exemple pour celle née en 1950, la proportion de femmes dans ce cas est inférieure à celle des hommes.

## Répartition des âges de départ par génération



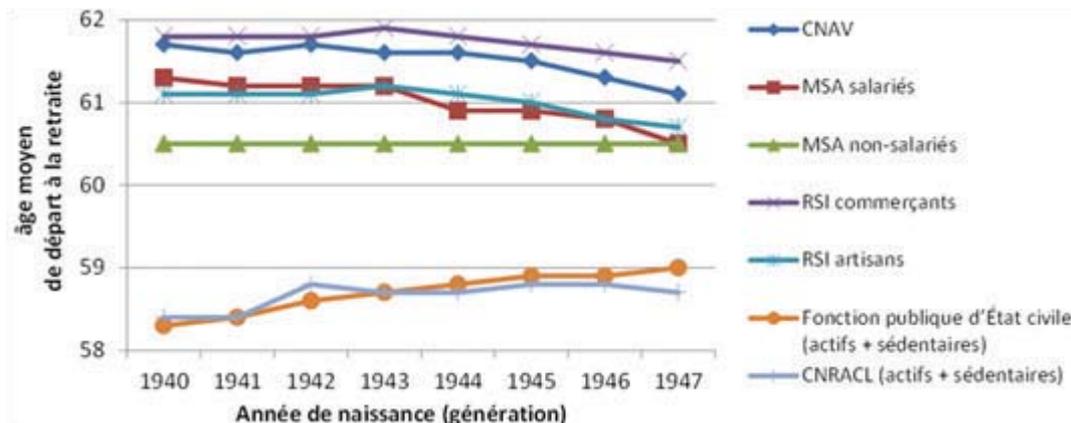
Champ : retraités de droit direct résidant en France.  
 Source : COR, projections actualisées de décembre 2014.

De façon plus générale, la tendance, visualisée par la courbe en pointillés, vous indique qu'il y aura de moins en moins de personnes, dans les générations à venir, qui pourront partir à l'âge minimal de départ à la retraite ou avant. Pour les générations 1980 et 1990, environ un tiers partirait à cet âge minimal de départ à la retraite, alors que plus de 40% des personnes de la génération 1950 sont parties à cet âge et 20% ont bénéficié d'un dispositif de départ anticipé.

## Les évolutions passées des âges de départ à la retraite

Pour finir, voici trois graphiques qui font des zooms sur les évolutions passées des âges de départ à la retraite, d'abord en distinguant par grand régime de retraite.

### Âges moyens par génération



Champ : retraités de droit direct, âgés de 66 ans, résidant en France ou à l'étranger.  
 Source : DRESS, *Les retraités et les retraites*, édition 2015.

Cette optique renvoie à des questions d'équité et on sait que le débat, en France, est important autour des questions d'équité, notamment entre secteur public et secteur privé.

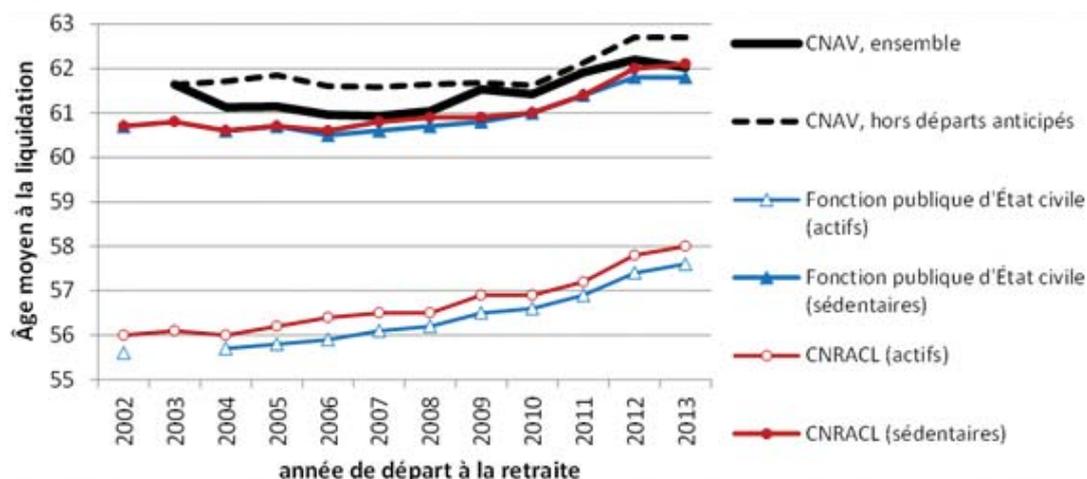
Si on prend la génération 1947, on voit une hiérarchie des âges moyens de départ à la retraite : 61 ans et demi parmi les anciens commerçants, 61 ans pour les assurés du régime général, 60 ans et demi pour les assurés des régimes agricoles et les anciens artisans et, en moyenne, de l'ordre de 59 ans pour les assurés de la fonction publique.

Il y a toutefois deux problèmes avec ces données.

Le premier, sur lequel je ne vais pas réinsister, c'est que ce sont des données observées par génération et qu'on ne voit donc pas les effets des réglementations récentes, notamment pas ceux de la réforme de 2010 et assez peu ceux de la réforme de 2003, pour les générations observées.

Le deuxième problème est qu'on ne distingue pas des catégories très différentes au regard de la réglementation en matière d'âge de départ à la retraite, qui sont les catégories actives et les catégories sédentaires de la fonction publique.

### Âges moyens à la liquidation (à défaut)



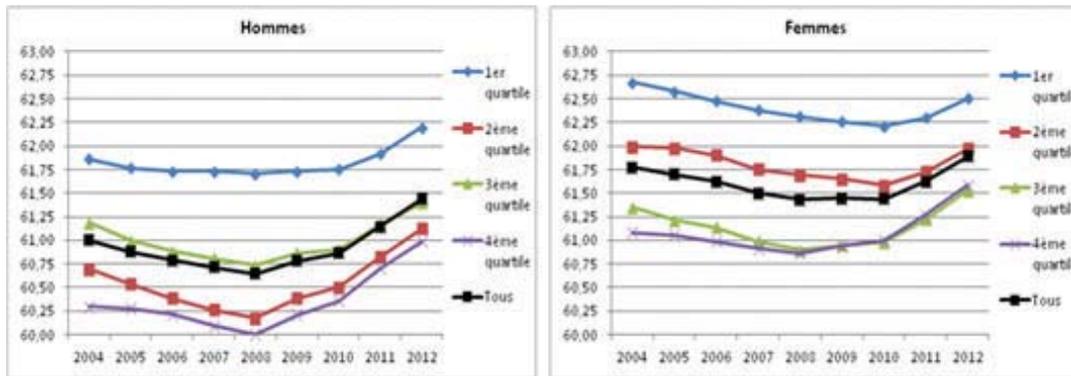
Champ : retraités de droit direct (pour les fonctionnaires, hors carrière longue, invalidité et parents de 3 enfants).

Source : CNAV, CNRACL, SRE.

En distinguant ces deux catégories, l'analyse des écarts d'âge est différente. Par exemple pour l'année 2013, vous voyez que l'âge moyen de liquidation pour les catégories actives de la fonction publique est de l'ordre de 57 ans et demi à 58 ans, alors que l'âge moyen de liquidation pour les fonctionnaires sédentaires est de l'ordre de 62 ans, finalement très proche de l'âge moyen de liquidation des assurés du régime général. Il est donc important, pour les comparaisons de départs à la retraite, de ne pas tant regarder les différences entre régimes que celles entre catégories homogènes de droit à la retraite.

Le dernier graphique sur les évolutions passées des âges de départ à la retraite est un graphique qui vous présente des âges conjoncturels, donc l'indicateur pertinent captant les évolutions de la période récente, en distinguant les hommes et les femmes, ainsi que les niveaux de salaire, ce qui renvoie à des questions de redistribution au moment du départ à la retraite.

## Âges conjoncturels



Champ : assurés ayant cotisé au moins 1 trimestre à la CNAV au titre de l'activité entre 50 et 54 ans.  
Source : CNAV, échantillon au 1/20<sup>e</sup> au 31 décembre 2014.

Sur ce graphique, comme on le voit bien, l'âge conjoncturel entre 2004 et 2012 a un profil en U. Il diminue entre 2004 et 2008, en passant, en moyenne, de 61,3 ans à 61 ans, soit une baisse de 0,3 an, qui s'explique principalement par la montée en charge du dispositif de départ anticipé pour carrière longue. Après 2008, il augmente en passant, en moyenne, hommes et femmes confondus, de 61 ans à 61,7 ans, soit une augmentation de 0,7 an entre 2008 et 2012, liée à la fois au resserrement du dispositif de départ anticipé pour carrière longue et à la réforme de 2010 qui relève les âges légaux de départ à la retraite.

Les femmes partent plus tard, en moyenne, que les hommes, comme on le voit sur le graphique.

Quand on compare selon les niveaux de salaire, il est intéressant de rappeler que les personnes qui ont les plus bas salaires partent, en moyenne, plus tard que le reste de la population – comme l'indiquent les courbes bleues du haut. Ce résultat traduit le fait que beaucoup de personnes à bas salaire ont des durées de carrière courte et doivent attendre l'âge du taux plein, ou d'annulation de la décote, pour partir à la retraite. L'inaptitude, qui concerne plutôt des personnes à bas salaire et permet de partir à l'âge minimal avec le taux plein, ne suffit pas à contrecarrer l'impact sur la moyenne des nombreux départs à l'âge du taux plein. C'est important d'avoir ce résultat en tête lorsqu'on prend des mesures de réforme qui vont concerner soit l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, soit l'âge du taux plein, car on ne touche pas les mêmes catégories de personnes, au regard notamment de leur niveau de salaire.

### En résumé

En résumé, quatre points.

Attention à ne pas mésinterpréter les évolutions des âges moyens à la liquidation. Il vaut mieux observer les âges moyens par génération et, si on dispose des données, estimer, autant que faire se peut, les âges

conjoncturels. En tout cas, au COR, on essaie de le faire. La CNAV a également initié des travaux récents en ce sens – je vous renvoie au dernier numéro de *Cadr'@ge*. Comme on va le voir tout de suite après, ce genre de calcul a également été conduit pour la fonction publique. Il faut arriver à généraliser ce type d'approche pour avoir une bonne vision des évolutions des âges de départ à la retraite et bien capter les évolutions récentes.

Deuxième point : il existe des propriétés importantes pour les règles de retraite, qu'il ne faut surtout pas oublier : le principe générationnel, qu'il ne faut surtout pas oublier puisqu'on a vu que, même dans la réforme de 2014, ce principe n'est pas toujours respecté, et cela peut poser question ; la neutralité actuarielle à la marge – l'idée étant qu'il y a des raisons de vouloir inciter les gens à partir plus tard à la retraite, mais pas à n'importe quel prix pour le système de retraite.

Le troisième point est la nécessité d'observer finement les âges de départ à la retraite. Là, je suis allé un peu vite, mais il s'agit de distinguer les femmes et les hommes, pour des questions d'égalité, de distinguer les catégories d'assurés au sein des régimes qui n'ont pas les mêmes règles en matière de retraite, notamment les catégories actives et sédentaires au sein de la fonction publique, et de distinguer par niveau de salaire, parce que cela renvoie à des questions de redistribution.

Le dernier point, ce sont les tendances mises en avant par les quelques graphiques que je vous ai présentés : la tendance à la hausse des âges de la retraite, liée entre autres aux réformes, et une tendance au rapprochement des âges moyens de départ à la retraite, au moins entre les hommes et les femmes.

### **Pierre-Louis Bras**

Merci beaucoup. Sans attendre, je passe la parole à Isabelle Bridenne, qui va préciser ces questions pour ce qui concerne la fonction publique.

# **Les réformes et les âges de départ à la retraite**

# Des flux de départ à la retraite sensibles aux réformes : l'exemple de la fonction publique

**Isabelle Bridenne**

Responsable des études à la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts

La présentation qui sera faite est effectivement un zoom sur la fonction publique. Par rapport à ce qu'Yves Guégano a dit, il y a des résultats qui sont un peu différents puisque, là, on se focalise sur une partie de la population des retraités.

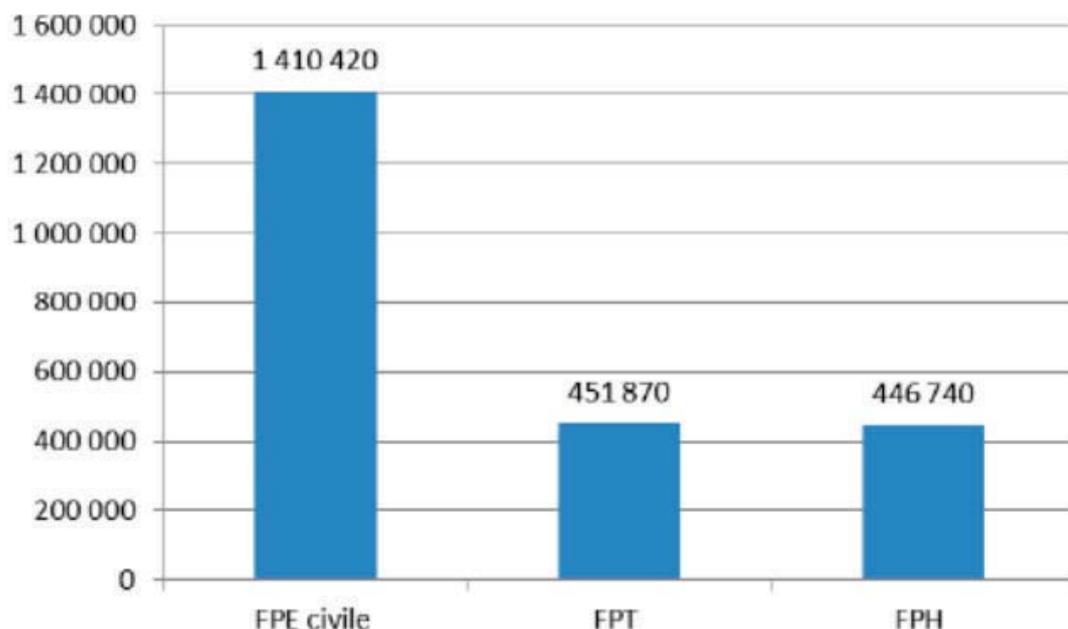
Cette présentation est basée sur deux types de données : des données du service des retraites de l'État pour toutes les données sur la fonction publique d'État et des données de la Caisse des Dépôts, qui est gestionnaire du régime qui couvre les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, la CNRACL. Je remercie donc Romain Lesur et ses équipes pour nous avoir alimentés pour les données de la fonction publique d'État.

Il y aura trois points, qui répondent tout à fait à la présentation d'Yves Guégano : un rapide cadrage sur la fonction publique, pour recadrer un peu les ordres de grandeur; un point sur les flux de départ, parce qu'il y a effectivement eu des flux de départ qui ont été très soumis à des changements de réglementation, sur la dernière décennie, dans la fonction publique; un zoom sur l'âge de départ, sur les nouveaux retraités, avec un point sur l'âge conjoncturel; un dernier point sur la génération.

## Introduction : les retraités de la fonction publique

Quelques ordres de grandeur. Dans la fonction publique, on distingue la fonction publique d'État, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière. Cet ensemble de la population est composé aujourd'hui de 2,3 millions de retraités.

### Effectifs de retraités par catégorie dans la fonction publique



Dans l'ensemble de la présentation, on se focalise sur les retraités de droit direct, hors réversion, hors pension d'invalidité. On a également exclu volontairement les militaires, qui ont des âges de départ à la retraite spécifiques.

La fonction publique se répartit donc sur ces trois versants. Je vais faire beaucoup de zooms sur les trois versants, puisque derrière ces trois versants, c'est des structures de population différentes. C'est le zoom qui a été privilégié et non pas le regard actifs/sédentaires, mais on voit bien qu'on retrouve cette distinction-là à travers les versants de la fonction publique.

Un point important aussi à signaler, c'est le poids des femmes. Yves Guégano vient de le dire, il y a des différences, dans les départs à la retraite, entre hommes et femmes, qui sont un peu inverses de ce qu'on voit dans le secteur privé. Il y a un poids particulier dans la fonction publique hospitalière, avec 83% de femmes (55 % dans la fonction publique d'État, 58 % dans la fonction publique territoriale). Là, je parle de l'ensemble des retraités qui sont aujourd'hui à la retraite, en décembre 2014.

Pour l'année 2014, il y a eu 100 000 départs à la retraite des agents publics, avec globalement la moitié issue de la fonction publique d'État et l'autre moitié issue de la fonction publique territoriale et hospitalière.

## Des flux de départs à la retraite chahutés sur la dernière décennie

### • *Spécificités de la fonction publique*

Yves Guégano a déjà parlé de la spécificité de la fonction publique. Je vais donc juste rappeler rapidement, pour bien comprendre la suite de l'exposé, qu'il y a effectivement des âges de départ légaux, minimaux, qui sont différents selon les types d'emploi. L'âge légal minimal au sens du droit commun passe de 60 à 62 ans. Dans la fonction publique, on appelle ces départs à 60/62 ans des départs pour catégorie d'emploi sédentaire. Ce sont des emplois qui sont liés à l'âge légal de droit commun, qui est en train d'évoluer jusqu'à 62 ans, avec la réforme 2010.

### À l'issue de la montée en charge de la réforme de 2010

Départ à l'âge légal minimal au sens du droit commun	Départ anticipé pour carrière longue	Départ à l'âge légal minimal pour les catégories actives	Départ à l'âge légal minimal - catégories insalubres	Départ pour motifs familiaux
À partir de 62 ans	À partir de 58 ans + autres conditions	À partir de 57 ans + 17 ans de service actif	À partir de 52 ans + conditions de service	Pas de condition d'âge, mais d'autres conditions

On a également deux types de catégorie d'emploi qui sont spécifiques à la fonction publique. Il y a les catégories d'emploi liées à tout ce qui est départ anticipé pour catégorie active. Ce sont des emplois spécifiques qui ouvrent droit, du fait de leur pénibilité, à un âge anticipé de départ à la retraite. Avant la réforme de 2010, cet âge était figé à 55 ans. Il est également en train de se décaler de 2 ans, comme l'ensemble des âges légaux. Sur les départs en catégorie active, l'âge légal de départ sera donc possible à partir de 57 ans, à l'horizon de la fin de la montée en charge de la réforme 2010. On a également une catégorie un peu moins nombreuse qu'on appelle les insalubres ou les super actifs, selon les versants de la fonction publique. C'est un peu du jargon. Là, ce sont aussi des emplois très spécifiques, qui vont ouvrir droit, du fait de leurs conditions de travail particulières, à un âge précoce de départ anticipé, qui est figé à 52 ans.

Du coup, on a donc 3 âges légaux autour de ces 3 catégories d'emploi. Je vais prendre les âges à l'issue de la montée en charge de la réforme 2010. On a 62 ans pour les départs normaux, on a 57 ans pour les carrières de catégorie active et on a 52 ans.

À ces trois catégories s'ajoutent, comme dans le secteur privé, les départs pour carrière longue. Depuis la réforme de 2003, il y a la possibilité de partir pour des personnes qui ont des carrières relativement longues, avec des conditions spécifiques. Cet âge-là est de 58 ans.

On voit donc que derrière un groupe de population, on a finalement 4 âges légaux de départ possible.

À cela, s'ajoutent les départs pour motifs familiaux, où il n'y a pas de conditions d'âge. La personne peut partir dès lors qu'elle remplit des conditions spécifiques, qui étaient en particulier le fait d'avoir élevé au moins 3 enfants et d'avoir eu 15 ans de service ou le fait d'avoir eu des enfants handicapés. C'est un dispositif spécifique à la fonction publique et on voit qu'il n'y a pas d'âge minimal de départ.

Ces 5 catégories vont donc être suivies au cours de la présentation. Cela complexifie un petit peu aussi le suivi des âges.

### • *Évolutions législatives*

En termes d'évolutions législatives, il y a eu deux réformes sur la dernière décennie, dans la fonction publique.

On a eu la réforme 2003, qui a introduit les départs pour carrière longue. À partir de 2005-2006, dans la fonction publique, cela n'a pas été appliqué de la même façon que dans le secteur privé. Il y a eu une montée en charge.

Il y a eu également l'allongement de la durée d'assurance pour avoir le taux plein. Avant la réforme de 2003, on était sur une durée d'assurance de 150 trimestres, 37 ans et demi. Elle a progressé, régulièrement, jusqu'à 160 trimestres, en 2008. Depuis 2009, la durée d'assurance secteur privé et secteur public évolue de la même façon, avec, à terme, comme Yves Guégano l'a rappelé, une durée d'assurance taux plein pour la génération 73 de 172 trimestres avec la réforme 2014.

C'est donc des évolutions liées à la réforme 2003.

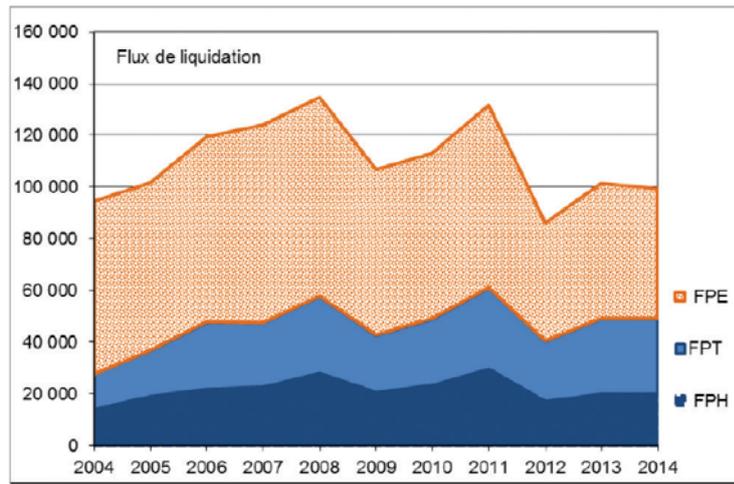
Avec la réforme 2010, il y a une incidence sur le paramètre âge de départ, puisque tous les âges légaux ont été reculés de 2 ans, comme on vient de le voir.

Il y a également eu la fermeture du dispositif pour les parents d'au moins 3 enfants qui a été mise en place. Le dispositif s'est clôturé au 31/12/2011. Cela n'empêche pas que les personnes qui avaient les conditions à cette date-là peuvent continuer de partir dans le cadre de ce dispositif, mais on voit bien que le flux de départ, dans le cadre de ce dispositif, va se réduire au fur et à mesure.

### • Des flux de départs chahutés depuis 2004

Dans ce point, il y a un premier zoom sur les flux de départ. Là, on est sur un effet, entre guillemets, volume. Cet effet volume est important parce que cela va nécessairement jouer ensuite sur l'âge moyen qui est constaté année après année. On voit que c'est chahuté. Ce graphique cumule les trois versants de la fonction publique. Le bleu marine, en bas, est la fonction publique hospitalière. Au-dessus, c'est la territoriale. Le plus clair est la fonction publique d'État.

### Des flux de départs chahutés depuis 2004



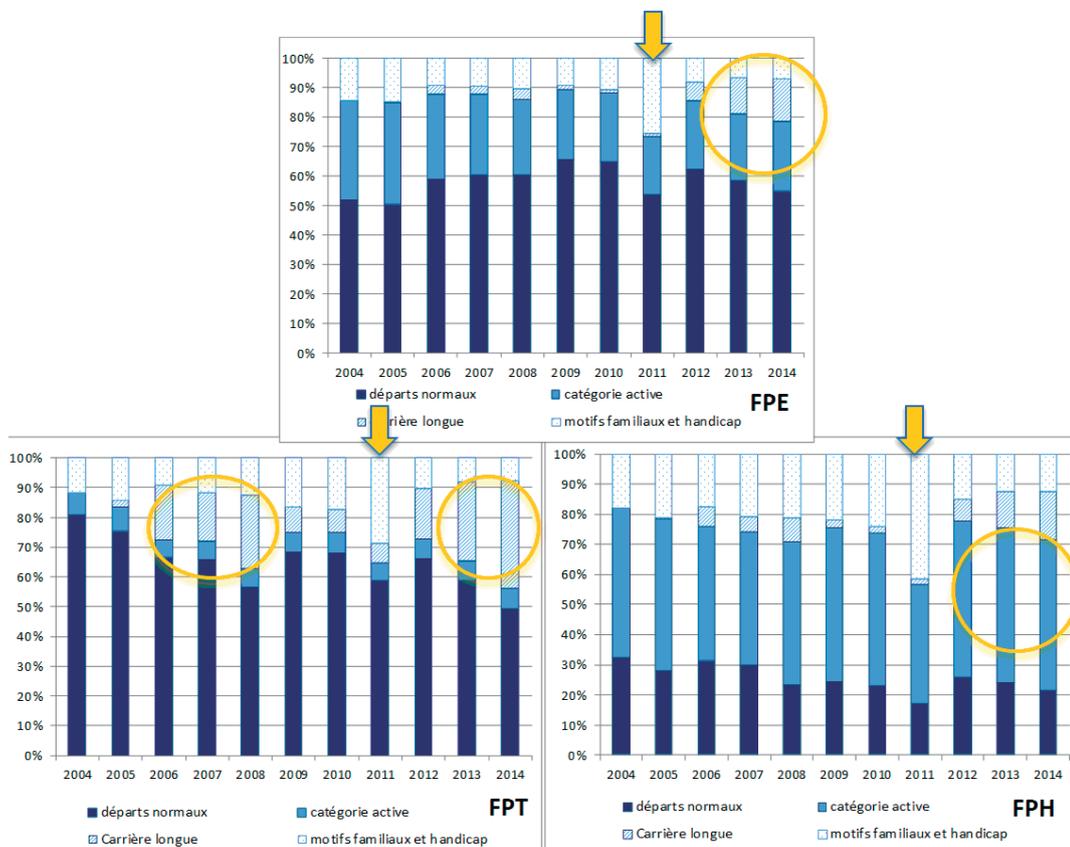
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
FP	7,8%	17,3%	3,7%	8,7%	-20,8%	5,9%	16,7%	-34,6%	17,6%	-1,8%

Retraités de droit direct vieillesse (hors militaires, hors invalidité)

On voit des variations, des pics qui émergent au fur et à mesure. On a une variation de 17% en 2006. C'est fort, en termes de gestion, de gérer un nombre de dossiers à liquider qui augmente de 17% d'une année à l'autre. En 2009, *a contrario*, on a eu une baisse du nombre de liquidations, de 20%. En 2012, il y a eu de nouveau une forte baisse de 35%, mais on avait eu des progressions de départ à la retraite de 18% en 2011 et en 2013. Ce sont donc des variations annuelles qui sont très fortes dans les régimes, mais cela veut bien dire qu'il y a eu des ajustements très forts d'une année à l'autre, des comportements de départ qui ont évolué, en tout cas, des réactions. C'est assez flagrant sur le graphique.

• *Des départs différents selon les versants de la fonction publique*

Ce graphique-là est complexe mais je vais essayer de vous l'expliquer. Il essaie de retraduire les quatre catégories de départ qu'on a citées précédemment.



Champ : retraités de droit direct vieillesse (hors militaires, hors invalidité).

Le bleu marine concerne les départs normaux. Je peux partir à 60 ans et 62 ans à terme. Ce sont donc les grosses masses bleu marine. Le bleu ciel concerne les départs pour catégorie active. Là, je peux donc partir à partir de 55-57 ans. En hachuré, ce qui est au-dessus, ce sont les départs pour carrière longue. Je peux donc partir à partir de 58 ans. Le blanc, au-dessus, ce sont les départs pour motifs familiaux. Là, je n'ai pas de limite d'âge, je peux partir dès lors que je respecte les conditions demandées. Chaque segment est présenté par année de flux, de 2004 jusqu'en 2014, pour les trois versants de la fonction publique. En haut, vous avez l'État. En bas, vous avez la territoriale et l'hospitalière.

Les petites flèches jaunes pointent l'effet un peu fort qui s'est passé sur la décennie, c'est 2011. On a le segment blanc qui prend une place particulièrement importante en 2011, puisqu'il y a eu la fermeture du dispositif. C'est ce que disait Yves Guégano. Cette fermeture du dispositif a été annoncée dans la réforme 2010. Il y a eu un ajustement direct l'année qui suit. Les personnes qui pouvaient par-

tir sont parties. Là, on voit donc bien qu'il y a eu une réaction forte à la législation : je peux partir, je pars. Tout le monde n'a pas fait forcément ces choix-là, mais on voit que cela s'est traduit sur une proportion importante. Dans la fonction publique hospitalière, qui est majoritairement composée de femmes, on a eu 40% de départs, cette année-là, qui ont été faits au titre des motifs familiaux. Forcément, derrière, on suppose que l'âge de départ de ce flux-là va changer. Il y a une réaction forte.

Après, je profite de ce graphique pour mettre quelques caractéristiques en évidence.

Dans la fonction publique d'État, on a majoritairement entre 60 et 50%, selon les flux, de départs normaux, à 60-62 ans, mais on a également 40% de départs qui sont liés à la catégorie active, donc plutôt autour d'un âge de 57 ans, et autour de 58-59 ans pour les carrières longues. Ce dispositif est également mobilisé dans la fonction publique d'État. Comme je l'ai dit pour l'hospitalière, ce qui est quand même très caractéristique, c'est le poids des catégories actives. C'est lié au type d'emploi de la fonction publique hospitalière. Il y a massivement des emplois qui relèvent de la catégorie active. Au sein d'un flux, on est quasiment à 40%, 50%, des départs à ce titre-là. Dans la fonction publique territoriale, qui ressemble à l'État, avec un poids élevé des départs normaux, on voit qu'il y a eu une mobilisation importante du dispositif de départ pour carrière longue. Dès lors que le dispositif a été ouvert, dès 2006, 2007, 2008, où il y a eu l'ouverture à partir de 56 ans, il y a eu un recours à ce dispositif. En 2009, le dispositif a été moins mobilisé parce que, comme l'a rappelé Yves Guégano, il y a eu un resserrement des conditions. Mais on voit que sur les deux dernières années, 2013 et 2014, de nouveau, il y a un recours important à ce dispositif.

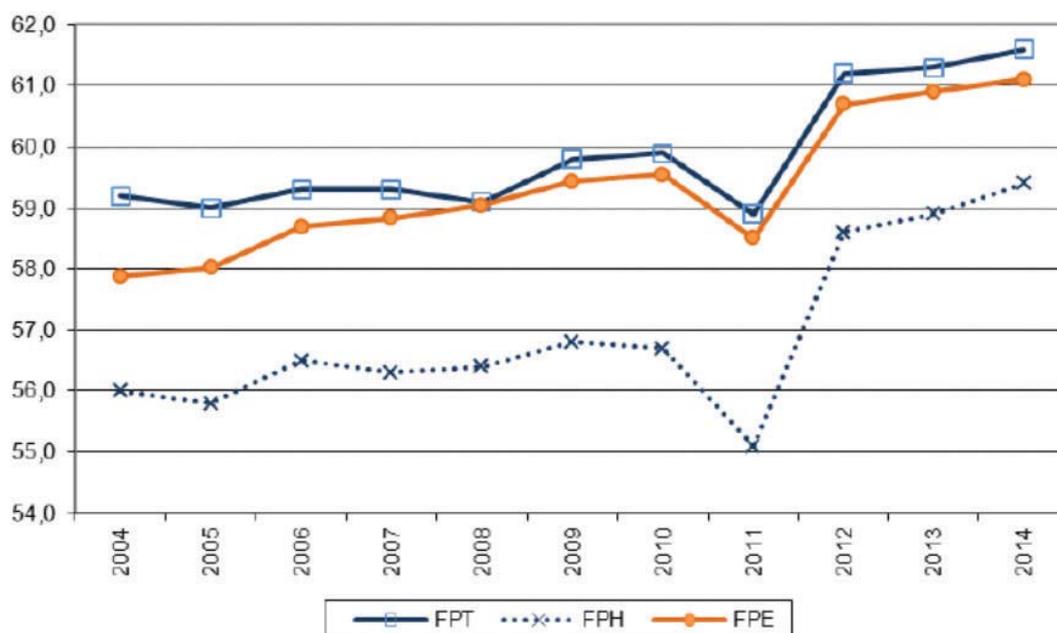
Pour chaque segment, on a donc un âge moyen de départ différent. Si ce flux se compose différemment d'une année sur l'autre, on comprend bien que l'âge moyen du flux va donc changer. C'est ce qu'on va voir dans la suite.

## Un âge de départ à la retraite en progression

- *Évolution des âges de départ*

On est sur la même période pour le graphique présenté ici, on est sur 2004-2014. Pour chaque année, on a l'âge moyen de départ des nouveaux retraités de l'année, pour les trois versants de la fonction publique.

## Évolution des âges de départ



Champ : retraités de droit direct vieillesse (hors militaires, hors invalidité).

On est resté sur des codes couleur homogènes. Vous retrouvez le bleu marine pour la fonction publique territoriale, l'orange pour l'État et les pointillés pour l'hospitalière.

On comprend que dans l'hospitalière, effectivement, l'âge moyen est plus bas, puisqu'on a une part de catégorie active importante. Mais on voit quand même que pour les trois courbes, il y a une tendance à la progression. Globalement, entre 2004 et 2008, on a une progression de l'âge moyen des nouveaux retraités. Je suis en âge moyen du flux, donc l'indicateur le moins pertinent, selon le COR, mais le plus facile à disposer et qui traduit quand même des effets de conjoncture. On a une progression de 3 ans sur cette période-là, entre 2004 et 2008. On a une rupture en 2011, qui s'explique vraiment. C'est un point conjoncturel. Il y a un départ massif de personnes qui ont voulu partir à la retraite avant la fermeture du dispositif. L'âge moyen du flux de cette année-là a donc forcément eu des répercussions. On a perdu quasiment 1 an et demi, entre 2010 et 2011, sur l'âge moyen, qu'on récupère bien sûr tout de suite après.

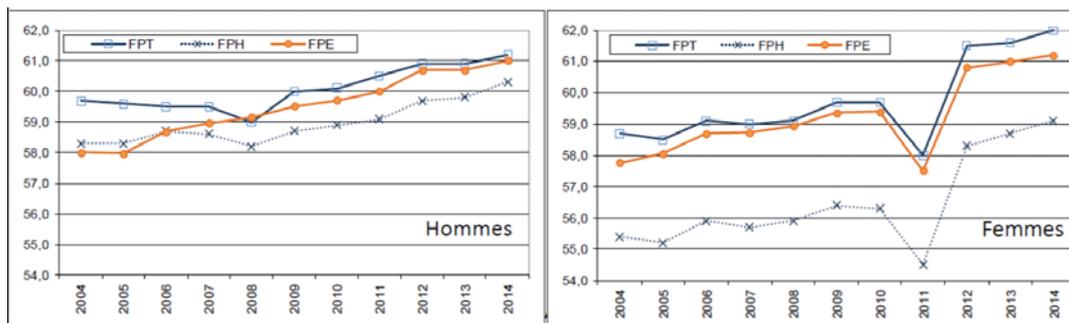
Sur l'évolution de l'âge moyen, il y a deux périodes. Il y a eu 2004-2010, qui est l'effet de la réforme 2003, et aussi des changements dans les structures, avec un peu moins de catégorie active qui part à la retraite, parce que les emplois ont aussi un petit peu évolué dans la fonction publique. On a une légère tendance à la progression de l'âge moyen de départ en retraite, de 1 an, globalement, entre 2004 et 2010. Sur la dernière période, 2010-2014, il y a l'application de la réforme 2010, avec le recul de l'âge. Mécaniquement, l'âge de départ des nouveaux

retraités évolue. Là, on a progressé de 2 ans, en moyenne, dans la fonction publique.

### • *Évolution des âges de départ, les différences entre hommes et femmes*

Ces deux graphiques distinguent les hommes et les femmes, puisqu'ils n'ont pas les mêmes types de comportement de départ en retraite.

#### Évolution des âges de départ, les différences entre hommes et femmes



Contrairement à ce qu'on constate globalement, dans le secteur privé en particulier, on a des âges de départ des femmes qui sont plus précoces dans la fonction publique. Jusqu'en 2011, on a eu la possibilité des départs pour parents de 3 enfants. Je dis bien que «parents de 3 enfants», ce n'était pas un dispositif ouvert uniquement aux femmes mais, de fait, c'est un dispositif qui a concerné quasiment exclusivement des femmes. Il y a également eu des hommes qui y ont eu recours, mais on ne voit pas le creux de 2011. On le voit chez les femmes, on ne le voit pas chez les hommes. C'est un dispositif qui a forcément influencé l'âge de départ.

Dans la fonction publique hospitalière, je vous l'ai dit au départ : 80% de femmes, dont la majorité est en catégorie active, cela va donc forcément jouer, avec une possibilité de départ dès 55 ans, 57 ans. Forcément, cela va jouer sur l'âge moyen, qui est plus faible.

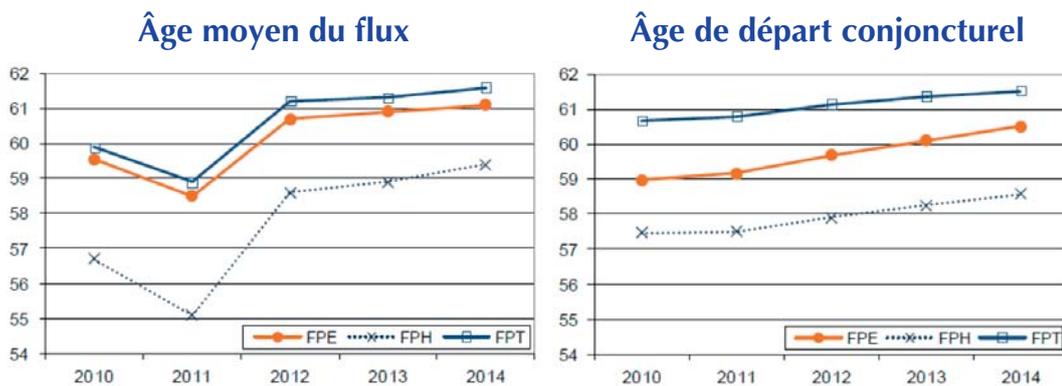
On voit que chez les hommes, la dispersion des âges moyens est nettement plus resserrée. Sur la période, il y a eu une progression un peu plus forte de l'âge moyen pour les femmes, qui a plutôt progressé de 3,5 ans. Pour les hommes, on est plutôt à 2,7 ans.

• *Âge moyen du flux et âge de départ conjoncturel*

Le graphique présente un zoom sur les années 2010-2014.

**Zoom 2010-2014**

2014	FPE	FPT	FPH
Age conjoncturel de départ	60,5	61,5	58,6
Age moyen de départ sur le flux	61,1	61,6	59,4



Champ : retraités de droit direct vieillesse (hors militaires, hors invalidité).

Le graphique qui est à gauche reprend le graphique précédent. C'est l'âge moyen du flux sur la période 2010-2014. On retrouve cette baisse en 2011. On retrouve la courbe de la fonction publique hospitalière qui est à un niveau un peu plus faible.

Le graphique à côté, c'est un calcul sur la même période mais avec l'autre indicateur, l'indicateur de l'âge conjoncturel de départ, qui est effectivement un indicateur plus robuste, qui va calculer un âge moyen d'une génération fictive en empilant toutes les personnes qui sont parties à une année donnée et en pondérant ces personnes-là selon le poids des générations et selon les poids des taux de retraités dans chaque génération. Cela permet d'avoir une robustesse de l'indicateur et donc de ne pas être soumis à des aléas conjoncturels, comme le point de 2011, qu'on ne retrouve pas avec l'indicateur d'âge conjoncturel.

En termes de niveau, on est sur des niveaux assez proches, légèrement plus faibles pour la fonction publique territoriale, mais pas tellement en bout de course. On est sur 61,5 ans, 61,6 ans, c'est donc relativement proche. Sur la fonction publique d'État, on a un écart un petit peu plus prononcé. Pour l'âge moyen conjoncturel, en 2014, on est sur un âge de 60,5 ans. Dans la fonction publique hospitalière, l'âge conjoncturel de départ à la retraite est de 58,6 en 2014. On retrouve forcément le niveau plus faible dans la fonction publique hospitalière, mais on voit, y compris dans l'âge conjoncturel, cette progression de quasiment 1 an des départs à la retraite, sur la période, pour les trois fonctions publiques.

## Éclairage par génération

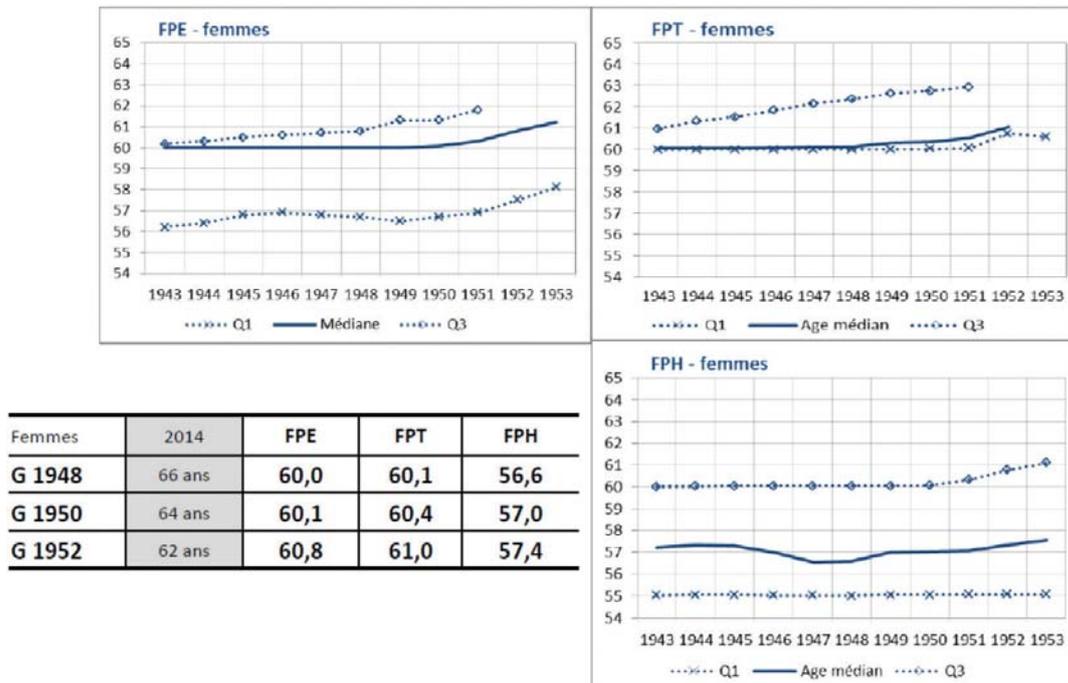
Un dernier éclairage, par génération. Le meilleur indicateur est effectivement l'indicateur par génération, sauf qu'il n'est pas disponible rapidement. Il est disponible à un moment donné. Il faut attendre que l'ensemble de la génération soit partie à la retraite. Aujourd'hui, on a encore quelques fonctionnaires, quelques personnes qui sont en activité à 67-68 ans. Cela veut dire que l'âge moyen va encore bouger. C'est à la marge.

On a donc fait le choix de retenir plutôt l'âge médian par génération. Cet indicateur-là a l'avantage d'être figé. Dès lors que 50% de la génération est partie à la retraite, l'âge médian ne bouge plus. De la même façon, on a reproduit également le premier quartile. Dès lors que 25% de la génération est partie à la retraite, cet indicateur-là ne bouge plus. De la même façon, il y a le troisième quartile, qui est la courbe la plus haute sur les graphiques : dès lors que 75% de la génération est partie, cet indicateur ne bouge plus. Il manque parfois des points.

### • Âges médians par génération : femmes

Pour la fonction publique d'État, chez les femmes, on voit que pour les générations 52 et 53, il reste encore au moins 25% de personnes qui sont encore en activité. On ne peut donc pas, pour l'instant, afficher le dernier quartile.

### Âges médians par génération – Femmes



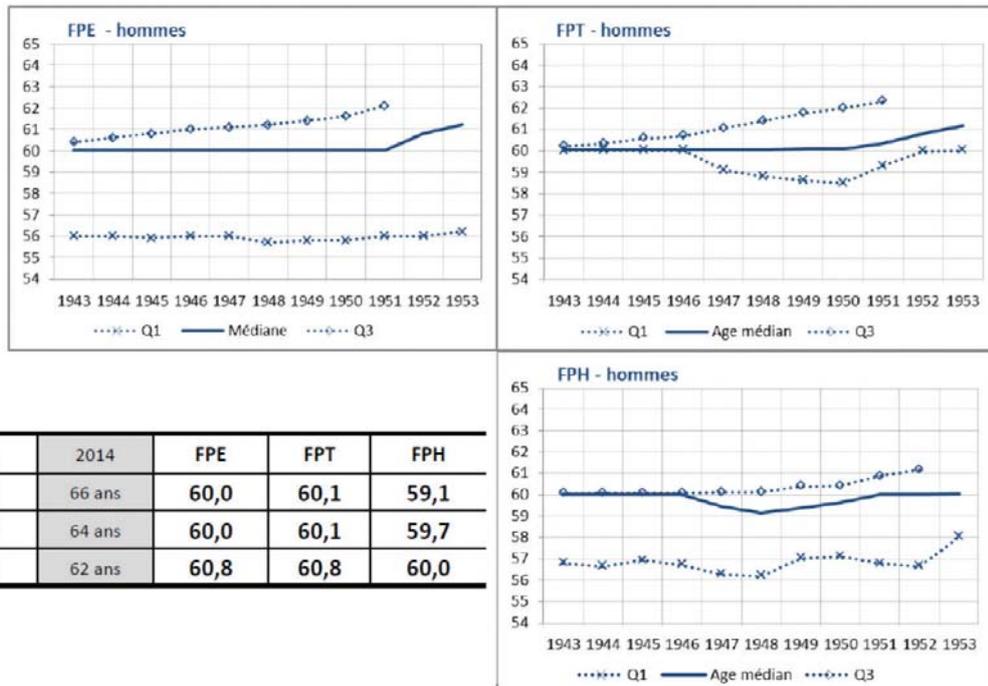
Champ : retraités de droit direct vieillesse (hors militaires, hors invalidité).

On est sur les générations 43-53, on est sur la première génération de 43 qui n'a pas été concernée par la réforme de 2004. En bout, pour la génération 51, c'est la première génération qui a été concernée par la réforme 2010, qui a donc été concernée par la hausse de l'âge légal. On voit la médiane, on ne peut pas faire plus stable. On est à 60 ans pour la fonction publique d'État pour les femmes et également pour la fonction publique territoriale. Pour l'hospitalière, on oscille un petit peu autour de 57, mais on reste relativement proche de 57. On voit juste un petit décollage à partir de la génération 51 et surtout à partir de la génération 52, qui est la première génération complètement concernée par le décalage de l'âge. Dans la mesure du possible, on va essayer de prolonger ces courbes quand on aura une information plus récente, au fur et à mesure des années.

Avec l'indicateur âge médian par génération, on voit donc aussi cette évolution de l'âge moyen de départ à la retraite pour la fonction publique.

• **Âges médians par génération : hommes**

**Âges médians par génération – Hommes**



Champ : retraités de droit direct vieillesse (hors militaires, hors invalidité).

Les mêmes graphiques, mais pour les hommes. Regardez la fonction publique d'État et je reviens sur la fonction publique d'État femmes : on voit bien que le niveau n'est pas le même. Les catégories actives, c'est vraiment les femmes de la fonction publique hospitalière. Dans la fonction publique hospitalière, pour les hommes, l'âge est vraiment très proche de ce que l'on constate dans la fonction publique d'État et dans la territoriale, où on a quasiment une médiane qui reste stable

autour de 60 ans. On a des petites baisses, y compris sur le premier quartile, dans la fonction publique territoriale, pour les hommes. On voit que sur la génération 47-48, on a eu une petite baisse de l'âge Q1, sans doute en lien avec un recours au départ anticipé pour carrière longue. Mais on voit que les médianes sont vraiment figées à 60 ans. On décolle à partir de la première génération concernée par la réforme 2010.

## Conclusion

On a donc essayé d'éclairer le propos des âges moyens des départs à la retraite de la fonction publique avec trois indicateurs différents. On a voulu effectivement mettre en évidence aussi les écarts entre les trois versants de la fonction publique.

On voit que la tendance est la même quel que soit l'indicateur que l'on prend. On a une évolution à la hausse. L'âge de départ couvre la plus grande période, parce qu'il y a aussi la disponibilité des données qui limite la possibilité de calculer l'âge conjoncturel sur longue période. Sur l'âge de départ des nouveaux retraités, on a globalement une évolution de 3 ans sur l'ensemble de la période. Quand on se focalise sur la période 2010-2014, on a une progression de 1,9 an. Lorsque l'on compare l'âge moyen à l'indicateur âge conjoncturel, on est également sur une variation autour de 1 an, 1,5 an, selon le versant de la fonction publique. On voit que sur la dernière période, depuis 2010, c'est mécanique, on décale l'âge légal de toutes les catégories, les personnes partent forcément plus tard. On voit donc directement l'effet sur les âges de départ. Cela se confirme également par l'indicateur âge médian par génération.

Ces premières données sont donc de premiers résultats pour la fonction publique. On espère pouvoir compléter et, surtout, creuser et mettre en évidence ce qui explique ces évolutions. On a vu qu'il y avait les compositions, le poids des catégories actives, qui changent quand même beaucoup sur l'ensemble de la période. On a un effet mécanique de la législation, mais il y a également plusieurs effets. On voudrait mettre en évidence, pouvoir distinguer, ces différents effets, pour expliquer clairement les âges de départ.

Si j'ai encore une minute, je voudrais juste faire une tranche de publicité. Toutes ces données-là se retrouvent dans les publications, dans les annuaires statistiques, sur les sites du SRE et sur le site de la Caisse des Dépôts. Il y a un rapport qui n'est pas toujours utilisé, qui s'appelle le jaune pension. Il n'est pas forcément en papier, vous pouvez aussi l'avoir en ligne et c'est nettement mieux en ce moment. C'est l'annexe du projet de loi de finances pour 2016, qui est disponible depuis 15 jours, je pense. Il y a toutes les données qui parlent vraiment des

départs à la retraite de la fonction publique, des trois versants. C'est un rapport qui est très riche.

**Pierre-Louis Bras**

Merci. Précipitez-vous sur le jaune pension. Nous allons maintenant essayer d'approfondir la question de l'impact des réformes, à travers un exposé de Cindy Duc, de la DREES.

# L'impact des réformes depuis 1993 sur l'âge moyen de départ à la retraite

**Cindy Duc**

Adjointe au chef du bureau retraites de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)

Je vais vous présenter une étude qui a été menée à la DREES, au bureau retraites, qui traite des effets des réformes des retraites depuis 1993, sur l'âge de liquidation moyen par génération. Comme nous sommes en projection, nous pouvons faire cet indicateur pertinent.

## L'évaluation de l'effet des réformes

C'est une étude qui est une poursuite des travaux qu'on avait déjà menés, avec Patrick Aubert et Bruno Ducoudré, sur l'équité intra – et intergénérationnelle.

On estime l'effet des réformes depuis 1993 sur l'âge de liquidation. Cela inclut donc les réformes de 1993, de 2003, de 2010, de 2014 et le décret carrière longue de 2012.

Le but est de décomposer, pour chacune des réformes, les différents paramètres qu'elles ont modifiés, notamment l'âge minimal, l'âge d'annulation de la décote, la durée requise pour le taux plein, le dispositif départ anticipé carrière longue ou la validation d'un trimestre, notamment le passage aux 150 heures SMIC.

Les résultats peuvent être présentés par génération, par sexe et par quartile de salaire, ce qui nous permet de faire des effets différenciés pour chacune de ces sous-populations.

C'est une étude qui a été effectuée en mobilisant le modèle de micro-simulation TRAJECTOIRE. C'est un modèle qu'on développe à la DREES depuis 3 ans. Je ne vais pas rentrer dans les détails de la structure du modèle. On utilise les deux échantillons qui sont collectés par la DREES pour le développer. D'une part, l'échantillon interrégimes de cotisants nous permet de projeter les carrières professionnelles des individus et également les salaires correspondants, en sachant que ces carrières sont ensuite calées sur les projections du COR notamment, du scénario B des projections financières du COR. Par ailleurs, on utilise l'échantillon interrégimes de retraités, qui nous permet d'avoir un module de comportement de départ, qui est estimé sur les comportements, observés, actuels, des générations qui partent à la retraite.

## Les mesures simulées

Les mesures qui sont simulées dans cette étude, c'est uniquement les paramètres qui ont été modifiés par les réformes des retraites, qui vont avoir un impact sur l'âge de départ à la retraite.

Pour la réforme de 1993, cela va donc être l'augmentation de la durée requise pour le taux plein, qui passe de 37 ans et demi à 40 ans. Le passage du salaire annuel moyen de 10 aux 25 meilleures années, on ne l'a pas pris en compte. On peut se dire que cela a potentiellement des effets sur les âges de liquidation si les personnes vont anticiper une baisse du salaire annuel moyen (SAM), qu'ils recherchent une plus forte pension et qu'ils vont donc décaler leur âge. Dans notre module de comportement de départ, cet effet n'est pas pris en compte, il n'est donc pas non plus pris en compte dans cette étude.

Pour la réforme de 2003, on a à la fois l'augmentation de la durée requise pour le taux plein et l'instauration des départs anticipés pour carrière longue.

La réforme de 2010 est composée de l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits de 60 ans à 62 ans; l'augmentation de l'âge d'annulation de la décote, de 65 ans à 67 ans; le durcissement des départs anticipés pour carrière longue; la suppression des départs anticipés pour les parents de 3 enfants à la fonction publique.

Ensuite, vous avez le décret du 2 juillet 2012, qui élargit les départs anticipés pour carrière longue. Il permet donc aux personnes ayant commencé à travailler avant 20 ans de pouvoir partir à la retraite à 60 ans.

La réforme de 2014 prend en compte l'augmentation de la durée requise pour le taux plein jusqu'à 43 ans, le passage aux 150 heures SMIC pour la validation d'un trimestre et l'élargissement des départs anticipés pour carrière longue. Là, on garde le même principe des personnes qui ont commencé à travailler avant 20 ans, mais la réforme de 2014 augmente le nombre de trimestres assimilés aux trimestres cotisés, en ajoutant notamment deux trimestres de chômage supplémentaire et la totalité des trimestres maternité pour les femmes.

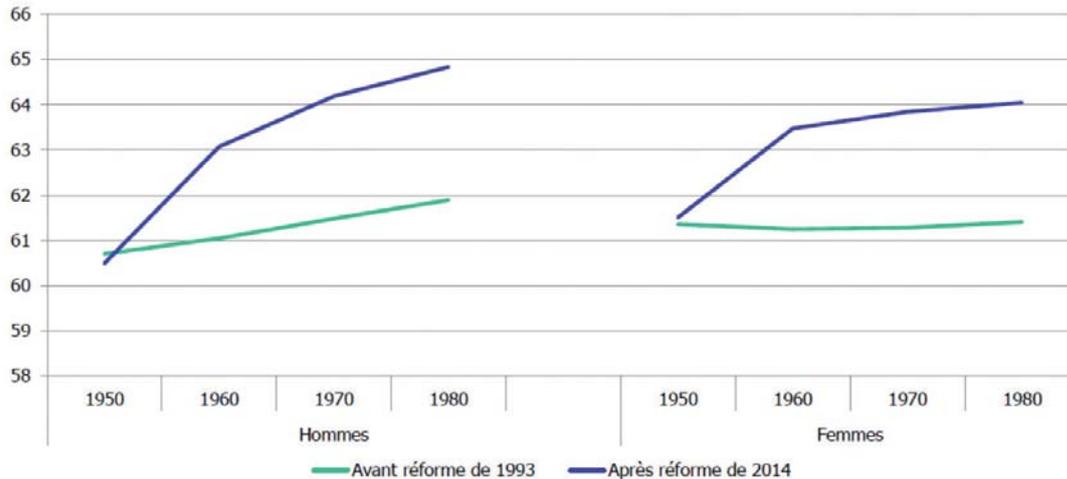
## Évolution des âges moyens de liquidation

Avant de voir l'impact des réformes sur les âges moyens de liquidation, on va d'abord regarder ce qui se serait passé en l'absence de réformes des retraites. On se place donc dans un cadre législatif au 31 décembre 1992.

Quel aurait été l'âge de liquidation par génération en l'absence de réformes ? Pour les hommes, l'âge moyen aurait été de 60,7 ans pour la génération 50 et il aurait augmenté jusqu'à 62 ans pour la génération 80. Il aurait été relativement stable pour les femmes. C'est un pur

effet des carrières des individus au fil des générations, avec d'une part l'âge de fin d'études qui s'allonge et de plus difficiles insertions sur le marché du travail qui vont faire que, mécaniquement, l'âge de départ à la retraite aurait reculé. Pour les femmes, on a une certaine stabilité puisque dans la mesure où elles participent plus activement sur le marché du travail, elles restent à un âge et à une durée validée assez stables sur différentes générations.

### Évolution des âges moyens de liquidation



Après réforme, on se place dans un cadre où, pour chacune des générations, la législation en vigueur au moment de leur liquidation s'applique. Pour la génération 1980, on est en fin de montée en charge de la réforme de 2014. Après réforme, on constate donc que globalement, pour les hommes de la génération 50, on a une légère baisse de l'âge moyen de départ à la retraite, qui est due à l'instauration des départs anticipés pour carrière longue. Pour les autres générations, on a une augmentation progressive de l'âge de départ à la retraite, avec notamment +2 ans pour la génération 1960, qui sont dus uniquement aux réformes des retraites. C'est 2 ans et demi pour la génération 70 et quasiment 3 ans pour la génération 80.

### Résultats pour la génération 1960 et pour la génération 1980

Ici, on regarde les effets plutôt détaillés. Je vais faire un focus sur deux générations : la génération 1960 et la génération 1980. Vous avez les résultats sur le recul de l'âge moyen de départ, en mois, pour chacune des réformes des retraites. On a sommé les différents effets, pour des paramètres identiques, dans chacune des réformes. Sinon, vous avez le tableau détaillé dans l'étude des résultats qui a été publiée.

### Résultats pour la génération 1960

Recul de l'âge de liquidation (en mois)		Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Ensemble</b>		<b>24,4</b>	<b>26,8</b>	<b>25,6</b>
Réformes	Réforme de 1993	3,5	2,1	2,8
	Réforme de 2003	6,4	4,9	5,7
	Réforme de 2010	16,1	20,3	18,2
	Décret de 2012	-1,3	-0,4	-0,8
	Réforme de 2014	-0,3	-0,1	-0,2
Mesures	Durée requise	10,3	7,1	8,7
	Âge d'ouverture des droits	8,8	12,3	10,5
	Âge d'annulation de la décote	7,2	7,5	7,4
	Départ anticipé pour carrière longue	-1,9	-0,5	-1,2
	Autres	0,0	0,4	0,2

Pour cette génération 60, on voit clairement que la réforme de 2010 est la réforme qui a le plus contribué au recul de l'âge moyen de cette génération, avec 1 an et demi en moyenne, sur les 2 ans au total. Si on regarde plus en détail, effectivement, c'est surtout les mesures d'âge – l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote – qui contribuent le plus à ce recul de l'âge. Notamment, on voit que pour cette génération 60, c'est plus l'âge d'ouverture des droits qui impacte l'âge de départ à la retraite. Ensuite, vous avez également les effets des mesures de durée, en cumulé de la totalité des réformes, qui reculent l'âge moyen de 9 mois, en moyenne. Enfin, vous avez un effet, notamment pour les hommes, des départs anticipés pour carrière longue, qui contribue à avancer l'âge moyen de 4 mois.

### Résultats pour la génération 1980

Recul de l'âge de liquidation (en mois)		Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Ensemble</b>		<b>35,3</b>	<b>31,7</b>	<b>33,5</b>
Réformes	Réforme de 1993	6,6	2,8	4,7
	Réforme de 2003	7,7	6,5	7,1
	Réforme de 2010	16,7	19,8	18,3
	Décret de 2012	-0,4	-0,1	-0,3
	Réforme de 2014	4,8	2,7	3,8
Mesures	Durée requise	19,3	12,5	15,8
	Âge d'ouverture des droits	5,8	10,8	8,3
	Âge d'annulation de la décote	10,9	8,5	9,7
	Départ anticipé pour carrière longue	-0,4	-0,1	-0,2
	Autres	-0,1	0,1	0,0

Pour la génération 80, on a à peu près le même genre de résultats, mais plus forts. Notamment, la réforme de 2010, au total, a le même effet sur l'âge moyen de départ à la retraite, qui est de 1 an et demi en globalité.

En revanche, si on regarde le détail sur l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote, on s'aperçoit qu'on a une distinction entre les hommes et les femmes. Les femmes sont plus touchées, entre guillemets, par l'âge d'ouverture des droits, qui provoque un recul de l'âge moyen des femmes de 11 mois. Pour les hommes, c'est plutôt l'âge d'annulation de la décote qui va provoquer ce recul de 11 mois. Comme on l'a vu tout à l'heure, dans les projections, on prévoit que les durées validées des femmes commencent à être supérieures à celles des hommes à partir de la génération 1960. L'âge moyen de départ à la retraite des femmes devient inférieur à celui des hommes à partir de la génération 1965. Pour la génération 80, l'âge moyen des hommes va être à 65 ans et l'âge moyen des femmes à 64 ans. Yves Guégano vous a montré tout à l'heure que, pour la génération 46, on avait 21 % des femmes, actuellement, qui liquidaient à l'âge d'annulation de la décote et 8 % des hommes. Après la réforme de 2014, pour la génération 80, on prévoit plutôt un ratio de 41 % des hommes qui liquideraient à l'âge d'annulation de la décote et 31 % des femmes.

L'effet de l'allongement de la durée requise est assez important pour cette génération qui, par rapport à la génération 60, a également l'allongement de la durée requise prévue par la réforme de 2014.

Enfin, on peut noter également le plus faible impact des départs anticipés pour carrière longue. Au fil des générations, de moins en moins d'individus vont être éligibles à ce dispositif.

### Résultats par quartile pour la génération 1980

Recul de l'âge de liquidation (en mois)		Hommes				Femmes			
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
<b>Ensemble</b>		<b>29,3</b>	<b>37,7</b>	<b>40,0</b>	<b>42,9</b>	<b>28,4</b>	<b>30,7</b>	<b>34,5</b>	<b>39,6</b>
Mesures	Durée requise	9,0	23,3	27,4	31,1	8,3	11,8	16,4	23,4
	Âge d'ouverture des droits	7,4	4,5	4,6	3,6	10,2	13,4	11,6	9,6
	Âge d'annulation de la décote	13,4	10,6	8,8	8,7	11,1	5,7	5,9	5,7
	Départ anticipé pour carrière longue	-0,1	-0,6	-0,8	-0,5	0,1	-0,1	-0,2	-0,1
	Autres	-0,5	-0,2	0,0	0,0	-1,4	-0,1	0,7	1,1

Ici, on détaille encore un peu les résultats, par quartile, pour la génération 1980. L'intérêt est vraiment de voir quel a été l'impact des différentes réformes et des différentes mesures en fonction du niveau de salaire. Les mesures de durée ont plutôt un fort effet sur les salaires élevés, sur l'âge de liquidation, notamment un peu plus pour les hommes que pour les femmes. Sur l'âge d'ouverture des droits, c'est assez stable selon les différents quartiles de salaire. En revanche, sur l'âge d'annulation de la décote, c'est plutôt le premier quartile qui va être impacté par le relèvement de cette borne d'âge, notamment parce que c'est dans ce quartile-là qu'on a une plus forte proportion d'individus qui partent à l'âge d'annulation de la décote. Les départs anticipés vont plutôt avoir un impact sur les quartiles intermédiaires des hommes. Dans le premier quartile, vous avez des individus qui n'ont

pas la durée requise à 60 ans. Dans le dernier quartile, vous avez les cadres qui ont eu des études plus longues et qui n'ont pas non plus la durée requise à 60 ans. C'est donc assez normal que les départs anticipés concernent principalement les quartiles intermédiaires. Enfin, les mesures autres concernent principalement le passage de la validation d'un trimestre de 200 heures à 150 heures SMIC. Ce qu'on voit, c'est que cela bénéficie plutôt au premier quartile de salaire et aux femmes, qui étaient les cibles visées par cette réforme de 2014.

## Conclusion

Notre étude a montré que suite aux réformes des retraites depuis 1993, l'âge de départ à la retraite a reculé de 2 ans et demi à 3 ans pour les générations 60 à 80. Les hommes de la génération 1980 vont plus reculer leur âge de départ que les femmes. Les femmes sont plus touchées que les hommes par le recul de l'âge d'ouverture des droits.

On en a parlé en présentation, la limite de cette étude est que cela reste une analyse bien évidemment partielle, qui donne une indication sur la durée que les individus vont passer à la retraite. Il est nécessaire également de regarder les effets sur les pensions, notamment quand on parle des niveaux, quand on regarde les effets en fonction des niveaux de salaire, puisque si les premiers quartiles ne sont pas trop touchés par les mesures de durée sur leur âge de départ à la retraite, l'impact sur les pensions va être quand même important, puisque ce sont généralement des personnes qui ne peuvent pas s'ajuster sur le marché du travail et qui ne peuvent pas contrecarrer les effets de l'allongement, qui vont donc avoir une pension plus faible *via* le taux de proratisation. Une analyse vraiment complète de l'impact des réformes consisterait à croiser les deux dimensions, à la fois l'impact sur la pension et l'impact sur les âges de départ à la retraite, ce qui donnerait une analyse sur la variation de la pension sur la durée passée à la retraite. C'est une étude que nous sommes en train de mener.

### **Pierre-Louis Bras**

Merci. On attend donc les prolongements avec intérêt. Patrick Aubert va revenir sur une des limites que vous évoquez, c'est-à-dire la durée passée à la retraite, dans son exposé. Je lui passe la parole.

# Les âges de départ à la retraite dans le suivi et le pilotage du système

**Patrick Aubert**

Secrétaire général adjoint du Conseil d'orientation des retraites

Comme l'a rappelé le président dans son introduction, il n'y a pas une fatalité qui imposerait un âge de départ à la retraite ou une évolution donnée de cet âge, et qui ferait que le débat serait totalement clos. Il existe au contraire une marge de choix. Dans cet exposé, je vais donc essayer d'aller un peu plus loin sur cette affirmation et de rappeler quels sont les éléments du débat ou les éléments de réflexion qui peuvent aider ou qui doivent conduire ce choix. En fait, ce choix de l'évolution de l'âge de départ, pour ce qui nous concerne ici, mais également des évolutions des cotisations ou des pensions, est typiquement ce qui constitue la démarche de pilotage du système de retraite – puisqu'un pilotage est nécessaire dans un environnement qui n'est pas totalement certain. Qui dit pilotage, dit bien évidemment objectifs que l'on cherche à atteindre. Ces objectifs doivent aider à faire le choix de l'âge moyen de départ à la retraite visé.

## L'âge de départ à la retraite : un déterminant pour deux objectifs du système de retraite

Deux objectifs, parmi ceux qui ont été explicités et donnés au système de retraite par le législateur, sont directement impactés par l'âge de départ à la retraite.

Le premier est l'objectif général d'équité de traitement entre les assurés, plus spécifiquement l'équité de traitement au regard de la durée de retraite, qui constitue un élément de cette équité. La durée de retraite est directement déterminée par l'âge de départ à la retraite, qui en est une composante, avec l'espérance de vie – pour prendre les deux extrêmes, de début et de fin, de cette durée de retraite.

Le deuxième objectif est celui de la pérennité financière du système de retraite. Davantage qu'un objectif, il s'agit d'une contrainte d'existence : pour que le système de retraite puisse exister aussi bien pour les générations actuellement retraitées et celles qui le seront dans 10, 20, 50 ou 100 ans, il faut qu'il soit équilibré financièrement. Or l'âge de départ à la retraite est l'un des éléments de cet équilibre financier.

Ces deux objectifs ne sont bien sûr pas les seuls éléments du débat. Il existe aussi d'autres facteurs à prendre en compte, notamment des

facteurs de contexte. Quand on parle de l'âge de départ à la retraite, on ne peut pas le faire indépendamment de l'état du marché du travail pour les seniors. De même, on ne peut pas le faire indépendamment de la situation de santé des personnes dans les tranches d'âge de départ à la retraite. Il y a également des critères, qui ont été rappelés par Yves Guégano, de lisibilité, de visibilité de l'âge de départ à la retraite pour les assurés. Le débat est donc un peu plus large mais, en tout cas, ces deux grands objectifs sont les deux qui ont été explicitement définis par le législateur.

### L'équité de traitement entre les assurés

En ce qui concerne l'équité de traitement entre les assurés, j'ai repris sur la diapositive un extrait de la loi qui définit les objectifs. D'après le législateur, « *les assurés bénéficient d'un traitement équitable au regard de la durée de la retraite comme du montant de leur pension* », cela quel que soit un certain nombre de facteurs, notamment le sexe, le statut professionnel, etc., et la génération.

Comme vous le savez, la notion d'équité peut être jugée un peu floue ou, en tout cas, subjective. Heureusement, le législateur est allé un peu plus loin dans la précision de l'interprétation de cette équité. C'est notamment ce que l'on peut voir en relisant les exposés des motifs, aussi bien de la réforme de 2003 que de la réforme de 2014, qui utilisent des termes assez similaires, ce qui montre une certaine constance dans la manière d'apprécier cette équité. Dans ces exposés des motifs, le législateur parle plus précisément de « *stabiliser [...] le rapport entre le temps de travail et le temps de retraite* » dans la réforme de 2003 et de « *stabiliser la part de la vie consacrée au travail* » en 2014. On voit donc un peu plus précisément quelle est l'idée derrière cette équité, au regard de la durée de retraite.

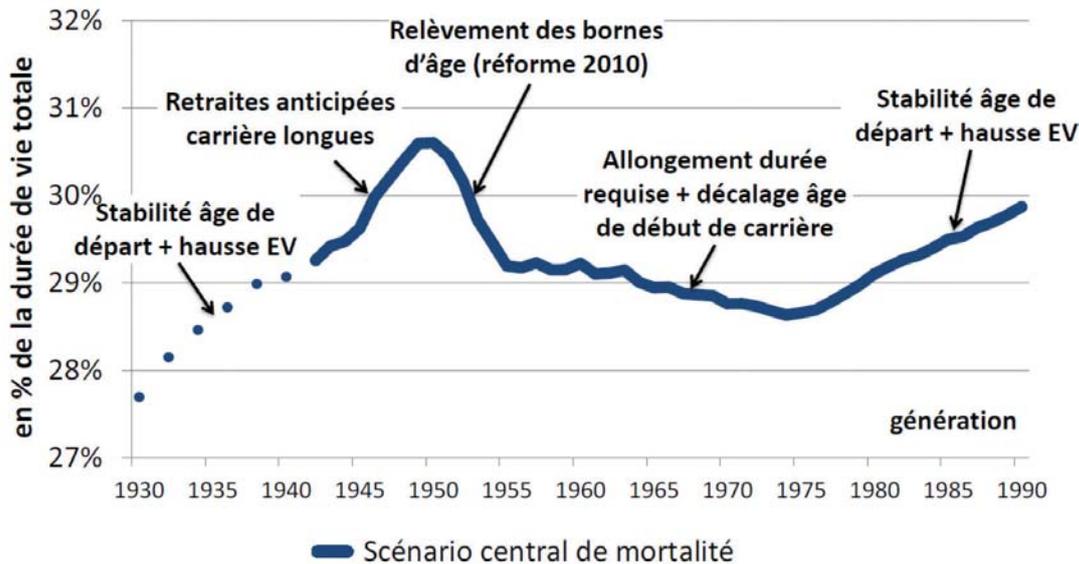
Pour le dire plus clairement, l'idée est que l'allongement de l'espérance de vie, que l'on constate au fur et à mesure des générations et que l'on projette encore pour les générations futures, peut justifier d'augmenter l'âge de départ à la retraite. Mais, pour être équitable au regard de ces critères, cette augmentation doit être faite en proportion des gains d'espérance de vie, avec l'idée générale que ce qui peut paraître équitable, c'est d'essayer de stabiliser les parts de la retraite et de la carrière dans cette durée de vie totale. C'est comme cela qu'on aboutit à la célèbre formule de partage des gains d'espérance de vie, dont on a beaucoup parlé en 2003 et ensuite : deux tiers pour la carrière, un tiers pour la retraite.

### La part de la retraite dans la durée de vie totale

Pour juger de ce critère, et notamment de son évolution au fil des générations – puisque c'est entre les générations qu'a lieu cet allongement

progressif de l'espérance de vie –, un indicateur s'avère utile et est repris dans le rapport annuel du COR. Il s'agit de la part de la retraite dans la durée de vie totale – avec l'idée que, si on cherche une stabilisation, on devrait avoir un indicateur aussi plat que possible.

### La part de la retraite dans la durée de vie totale



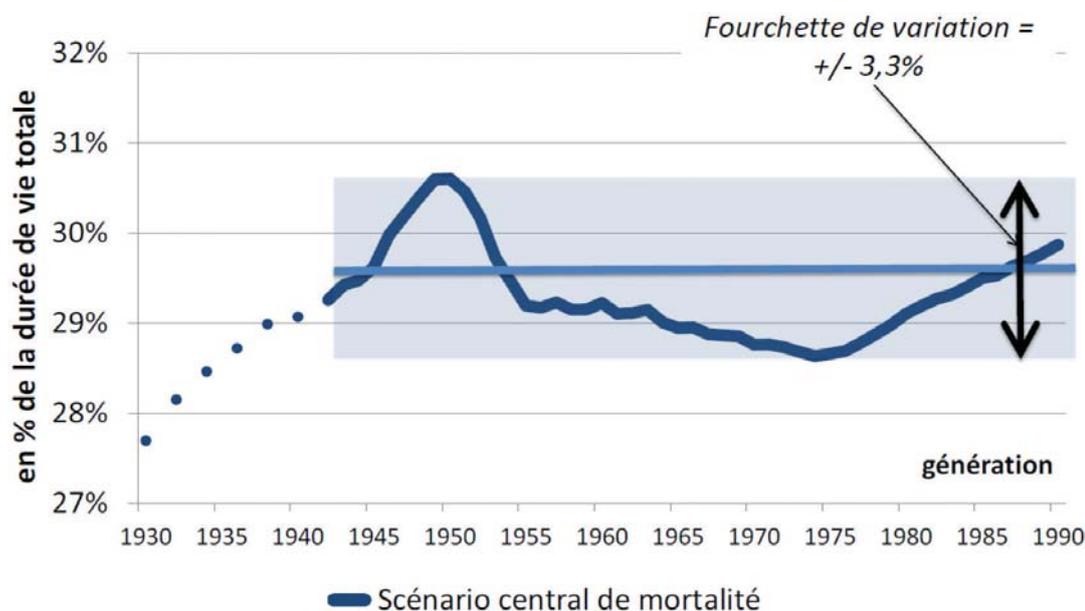
Sur la diapositive, il vous est présenté pour toutes les générations entre 1930 et 1990. Ce qui le détermine, c'est à la fois les évolutions de l'âge moyen de départ à la retraite, qui vous ont déjà été présentées, et les évolutions de l'espérance de vie, à la fois observées et projetées d'après les scénarios démographiques de l'INSEE.

Comme vous le voyez, la part de la retraite dans la durée de vie totale n'est pas totalement plate. Il y a quelques évolutions. On peut distinguer 4 ou 5 sous-périodes. D'abord, pour les générations nées entre 1930 et le début des années 1940, l'âge de départ à la retraite a été globalement constant tandis que, dans le même temps, l'espérance de vie augmentait. On a donc une augmentation régulière de la part de la durée de vie totale consacrée à la retraite. On a même une accélération entre les générations nées entre 1945 et 1950, qui s'explique notamment par la mise en place des retraites anticipées pour carrière longue, qui ont permis aux assurés à carrière longue de partir un peu plus tôt, et ont donc abouti à une diminution de l'âge moyen de départ à la retraite – et donc à un allongement de la part de la vie passée à la retraite. Juste après, il y a un effet en sens inverse, qui l'annule quasi entièrement. Le relèvement des deux bornes d'âge minimal et d'âge d'annulation de la décote a abouti à un décalage assez rapide de l'âge moyen de départ à la retraite, donc à une diminution, entre les générations 1950 et 1955, de la part de la vie passée à la retraite.

Ensuite, sur les 20 générations qui suivent, on a une diminution très progressive, qui traduit deux effets. L'espérance de vie continuerait à

s'allonger, avec la diminution de la mortalité; dans le même temps, il y a un décalage progressif de l'âge moyen de départ à la retraite, qui est porté à la fois par des facteurs de réglementation (augmentation progressive jusqu'à 43 ans de la durée requise sur le taux plein) et aussi par le décalage de l'âge d'entrée sur le marché du travail (avec l'allongement des études et les difficultés d'insertion dans l'emploi un peu plus grandes). Ces facteurs continuent de jouer jusqu'aux générations nées dans le milieu des années 1970. Après cela, on a à la fois une stabilisation de la réglementation de la durée requise et une stabilisation des âges de début de carrière. Seul joue donc le mouvement d'augmentation de l'espérance de vie, qui se traduit directement par une augmentation de la part de la vie passée à la retraite, parmi ces générations.

### La part de la retraite dans la durée de vie totale



Que peut-on en dire en termes de stabilisation de la part de la durée de vie totale consacrée à la retraite ? Il y a une part de subjectif dans la réponse à cette question, et on peut voir le verre soit à moitié plein, soit à moitié vide. D'une certaine manière, il y a stabilisation, au sens où, depuis 2003 (donc depuis la génération née en 1943), cette part passée à la retraite est restée dans une fourchette de fluctuation qui reste assez resserrée. Sur une cinquantaine de générations, on reste dans une fourchette de plus ou moins 3% autour de la moyenne. On peut interpréter cette faible fluctuation comme une stabilité approximative. En revanche, si l'on a une interprétation beaucoup plus stricte de la stabilité de l'indicateur, on ne peut que constater qu'il y a quand même des évolutions, et même des évolutions assez rapides entre certaines générations (par exemple les générations 1950-1955). La stabilité de l'indicateur n'est donc pas totale.

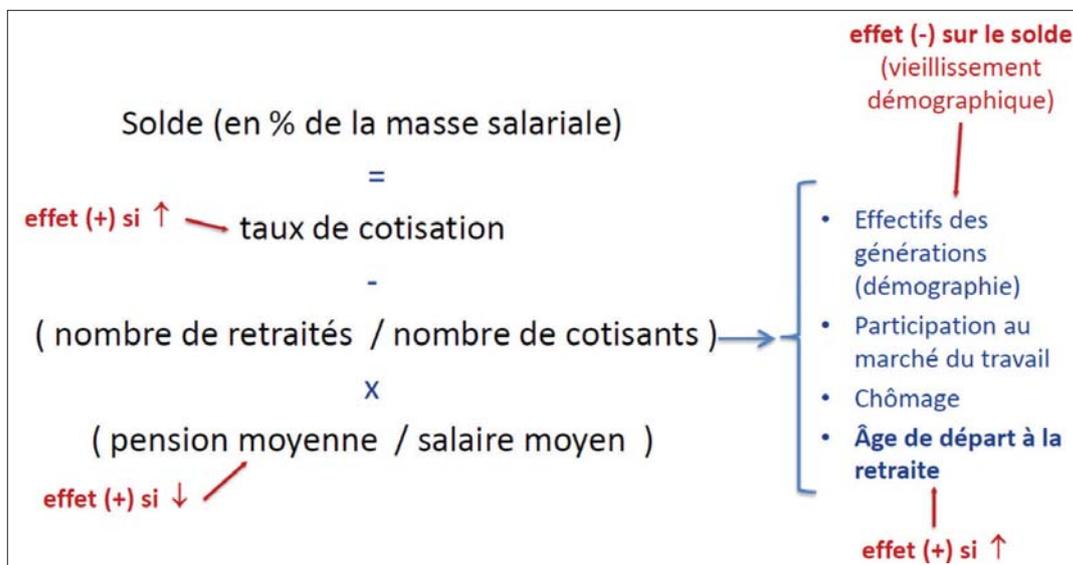
## La pérennité financière du système de retraite

Le deuxième objectif sur lequel l'âge de départ à la retraite joue directement est l'équilibre financier du système de retraite.

La pérennité financière dans un système par répartition consiste en l'équilibre, chaque année, entre les ressources et les dépenses du système de retraite. Or les ressources sont essentiellement les cotisations payées par les actifs et les dépenses sont essentiellement des prestations. En simplifiant, on peut donc exprimer ces ressources comme étant le nombre de cotisants, multiplié par le salaire moyen de ces cotisants, multiplié par le taux des prélèvements pour la retraite qui est assis sur ces revenus. Du côté des prestations, de la même manière, la masse de dépense correspond au nombre de retraités multiplié par la pension moyenne versée à ces retraités.

On voit ainsi apparaître dans l'équation comptable des indicateurs qui ont un peu plus de sens d'un point de vue économique.

On peut les regrouper, car c'est le rapport entre ces dimensions, plus que leur niveau dans l'absolu, qui importe. On retrouve là une équation qui est habituellement présentée dans les travaux du COR, qui rappelle que le solde financier du système de retraite traduit et synthétise le jeu de trois grands déterminants : le taux de cotisation pour la retraite, assis sur le revenu d'activité; le rapport entre le nombre de retraités et le nombre de cotisants; et le rapport entre la pension moyenne des retraités et le salaire moyen des cotisants.



On peut aller encore un peu plus loin dans cette décomposition, puisque le rapport entre le nombre de retraités et le nombre de cotisants synthétise plusieurs évolutions, dont certaines sont totalement extérieures au système de retraite, notamment tout ce qui tourne autour de la démographie. Parmi les déterminants du nombre de retraités

et du nombre de cotisants, il y a bien évidemment les effectifs dans chacune des tranches d'âge, donc les effectifs de chaque génération, ainsi que les facteurs de participation au marché du travail et de chômage – facteurs sur lesquels le système de retraite n'a pas d'effet ou d'impact direct. Mais parmi ces déterminants joue également l'âge de départ à la retraite.

À partir de là, un petit exercice peut être intéressant à mener. Si on regarde tous les termes de l'équation, il y en a un qui a un sens particulier : c'est le facteur de vieillissement démographique, c'est-à-dire l'effet du « baby-boom », qui se traduit maintenant par un « papy-boom », puisque les générations nombreuses du baby-boom arrivent aux âges du départ à la retraite. Il est renforcé par l'allongement de la vie. Ce facteur démographique a un effet très fort sur le système de retraite et se traduit par un besoin de financement qui s'accroît au fur et à mesure, donc un effet négatif sur le solde financier du système de retraite.

On a aussi des effets qui peuvent être positifs. Ce sont les effets des leviers sur lesquels il est possible de jouer pour essayer de compenser ce besoin de financement lié au vieillissement. On retrouve là les trois grands leviers, qui ont également été rappelés en introduction : le taux de cotisation (avec une amélioration du solde financier lorsque ce taux augmente); le rapport entre pension moyenne et salaire moyen (avec une amélioration du solde financier lorsque ce rapport diminue, c'est-à-dire lorsque les pensions augmentent moins vite que les salaires); et l'âge de départ à la retraite (avec une amélioration du solde lorsque cet âge augmente). Ces trois leviers ont été utilisés à des degrés divers lors des réformes passées.

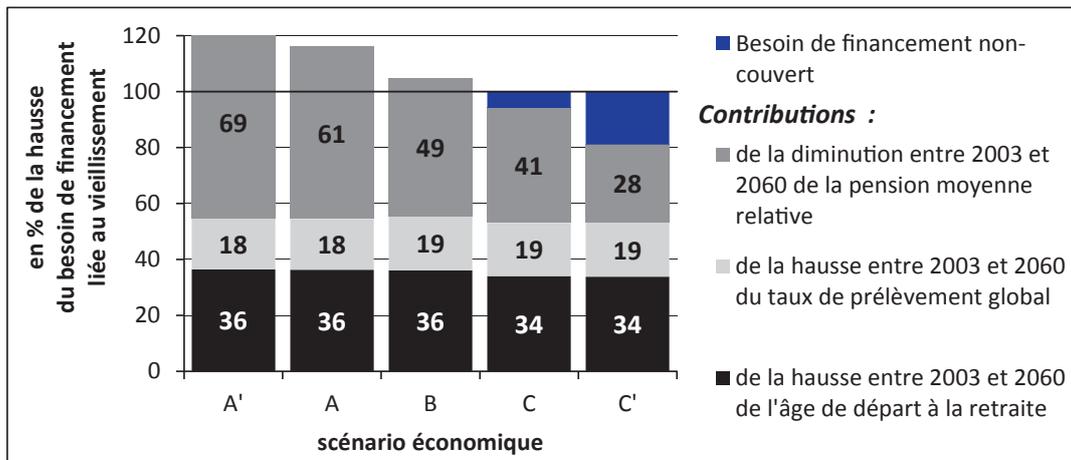
Il peut être intéressant d'essayer de voir dans quelle mesure chacun de ces trois leviers a pu jouer et dans quelle proportion chacun couvre le besoin de financement lié au vieillissement démographique, sur la période passée et la période qui vient. Cet exercice a été fait à l'occasion du dernier rapport annuel du COR. Je le reprends ici.

Dans les différents scénarios économiques du COR, est représentée sur le graphique la part du besoin de financement lié au vieillissement qui est couverte par chacun des trois leviers. Comme on le sait, la contribution des divers leviers n'est pas la même dans chaque scénario.

Dans certains scénarios du COR, on aboutirait, avec la législation actuelle, à des excédents financiers : les contributions sont donc supérieures à 100 %, c'est-à-dire qu'elles contribuent plus que ce qu'il faudrait pour simplement compenser les évolutions démographiques. C'est ce que vous avez à gauche du graphique, dans les scénarios A' et A.

À l'inverse, dans certains autres scénarios, on resterait en situation de besoin de financement du système de retraite, car les contributions des trois leviers seraient insuffisantes. C'est ce que vous avez à droite du graphique, dans les scénarios C et C'.

### Contribution des trois leviers, à législation inchangée, cumul 2003-2060



Ce qui nous intéresse ici est la contribution propre de l'âge de départ à la retraite, par comparaison aux deux autres contributions. Globalement, en cumulé sur toute la période commençant en 2003 et projetée jusqu'à 2060, l'augmentation progressive de l'âge moyen de départ à la retraite – qui passerait à environ 64 ans à l'horizon des années 2040 – permettrait de couvrir, en gros, un tiers du besoin de financement lié au vieillissement. Cette contribution de l'augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite serait assez similaire quel que soit le scénario économique. Par comparaison, la contribution de la hausse des prélèvements est un peu plus faible. Elle couvre environ un cinquième du besoin de financement lié au vieillissement. La contribution de la pension relative au salaire serait un peu plus forte, mais très variable d'un scénario à l'autre, avec un résultat bien connu, qui est lié aux règles d'indexation, et qui fait que l'évolution de la pension relativement au salaire sera très différente selon le rythme de croissance des salaires comparé à l'inflation. La contribution de la variation de la pension moyenne relative se situe donc entre un quart et plus de 50% du besoin de financement, selon le scénario économique considéré.

Cette situation est la situation à législation inchangée, telle qu'on la projette si aucun changement des règles de retraite n'a lieu à l'avenir.

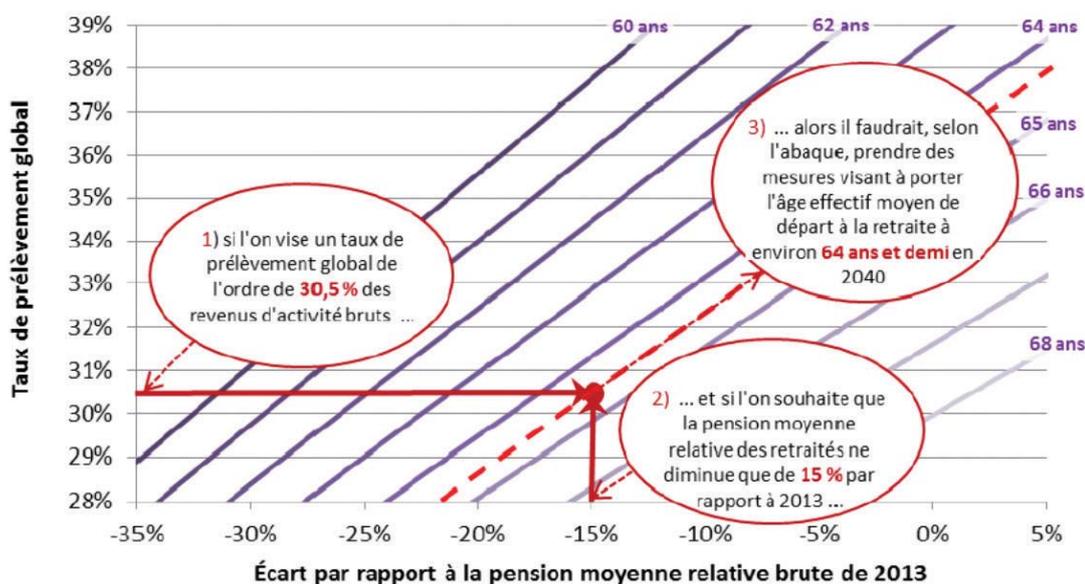
L'outil historique pour représenter toutes les combinaisons d'âge, de cotisation et de pension qui permettraient d'équilibrer le système de retraite : l'abaque du COR

L'intérêt de ces travaux de projection n'est pas seulement de savoir ce qu'il se passera si on ne fait rien, mais également de voir dans quelle mesure toutes ces informations peuvent aider à la réflexion sur le retour (ou le maintien) de l'équilibre financier.

Il existe pour cela un outil historique habituellement présenté par le COR, le célèbre «abaque du COR», représenté ici à l'écran. L'abaque

est simplement un graphique qui essaie de présenter les liens entre ces trois leviers que sont l'âge moyen de départ à la retraite, le taux de prélèvement et la pension moyenne relative au salaire, pour assurer un équilibre financier du système de retraite à une date donnée.

### Un exemple de lecture d'un point de l'abaque en 2040



Comme le président l'a rappelé en introduction, l'âge est un élément du choix. Or on voit ici qu'il y a un grand nombre de combinaisons qui permettraient d'assurer un équilibre financier du système de retraite. Le choix consiste donc à décider quelle combinaison, c'est-à-dire quel dosage de chaque levier, retenir.

L'abaque est l'outil historique présenté régulièrement dans les rapports du COR, mais c'est un outil qui a un certain nombre de limites, notamment pratiques. D'une part, c'est un outil graphique, il faut donc lire le graphique pour essayer de trouver les différents points. D'autre part, l'abaque est représenté pour une année donnée. Si on veut avoir une perspective dynamique à différents horizons, il faut donc regarder successivement les abaques à tous les horizons possibles. Enfin, l'abaque ne présente que des points d'équilibre. Si on part d'une situation – comme c'est le cas actuellement – qui n'est pas à l'équilibre financier, cette situation de départ ne peut pas être représentée sur l'abaque, ce qui peut donc rendre plus difficile la vision du chemin à suivre.

Un nouvel outil interactif pour simuler les effets des trois leviers sur le système de retraite et la situation des retraités

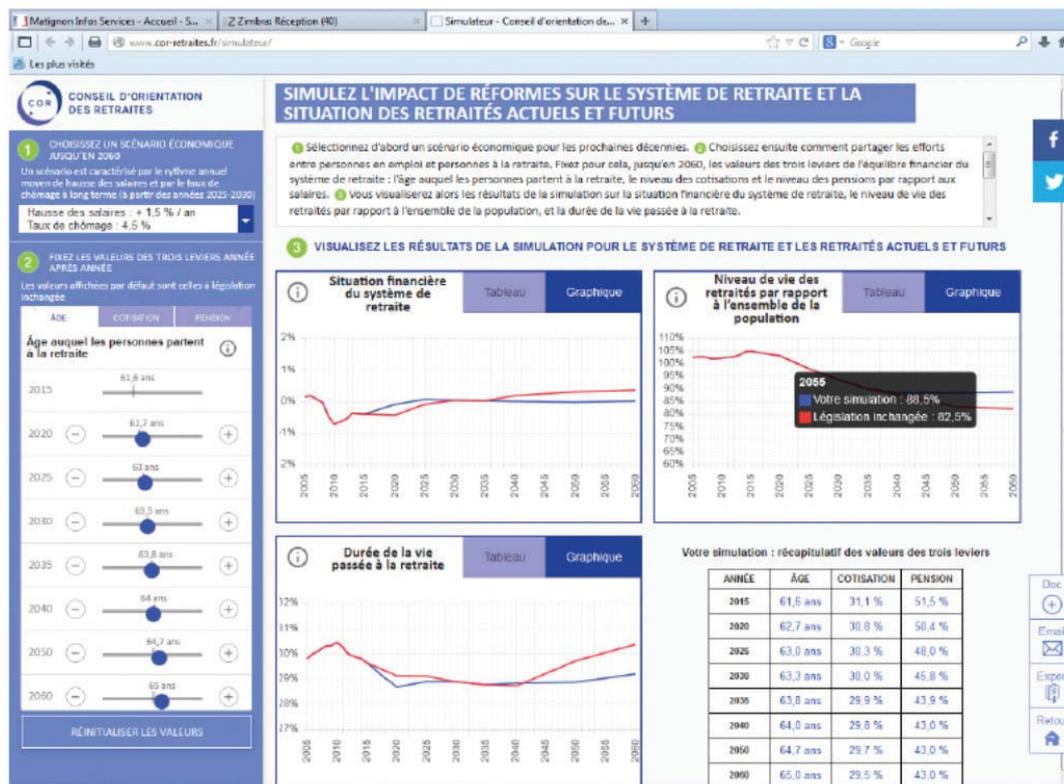
Pour essayer d'aller plus loin, le secrétariat général du COR a donc développé un nouvel outil, qui se situe dans le prolongement de l'abaque, mais qui permet d'utiliser tout le potentiel de l'interactivité

pour donner plus de marges de manœuvre et de facilité dans l'utilisation de ces résultats.

Cet outil est présenté ici. Il reste dans la philosophie de l'abaque : il s'agit d'une utilisation des résultats des projections du COR dans ses divers scénarios pour aider à la réflexion sur les choix de scénarios de retour à l'équilibre ou, plus globalement, de recherche des différents objectifs donnés au système de retraite. En particulier, l'outil ne permet pas de réaliser une simulation complète du système de retraite, qui intégrerait aussi des rétroactions du système de retraite sur le cadre économique, etc. Ce qui se retrouve ici consiste toujours en une simple exploitation des projections du COR, conçue pour compléter les rapports annuels du COR.

### Le simulateur du COR sur le système de retraite

<http://www.cor-retraites.fr/simulateur/>



Les projections qui sont ici utilisées sont celles du dernier rapport annuel du COR, publié en juin 2015. Je le signale parce qu'il y a eu des changements récents, notamment avec l'accord signé à l'AGIRC-ARRCO fin octobre. Ces résultats ne sont pas encore intégrés ici, parce qu'on se base sur le rapport annuel de juin. Les résultats seront mis à jour quand de nouvelles projections seront réalisées, donc à l'issue du prochain rapport annuel.

Comment se présente l'outil ?

Il contient trois parties.

À gauche, la partie qui permet de piloter : les leviers et le choix du scénario économique dans lequel on souhaite travailler. Vous retrouvez en haut de la colonne tous les scénarios économiques qui ont fait l'objet de simulations par le COR dans son dernier rapport annuel, c'est-à-dire les 8 scénarios avec des taux de chômage variant entre 4,5 et 10% et des taux de croissance des salaires qui varient entre 1% et 2% par an à long terme. En dessous, vous retrouvez les trois leviers de pilotage : l'âge effectif auquel les gens partent à la retraite, le taux de cotisation (c'est-à-dire l'ensemble des prélèvements associés au système de retraite, exprimés en pourcentage du salaire), et la pension moyenne relative au salaire moyen. Il est possible de jouer à différents horizons, allant de l'horizon actuel jusqu'à l'horizon 2060. Les valeurs par défaut correspondent aux évolutions spontanées à législation inchangée.

À droite de l'interface se situe un ensemble d'indicateurs de résultat : la situation financière du système de retraite, mais également un indicateur pour ce qui peut être vu comme l'objectif premier d'un système de retraite, à savoir le fait de garantir un niveau de vie satisfaisant pour les retraités : cet indicateur rapporte le niveau de vie des retraités au niveau de vie de l'ensemble de la population. Il y a aussi un indicateur d'équité de part de la durée de vie passée à la retraite, dont on a déjà parlé.

Lorsque vous jouez sur un des paramètres, vous pouvez avoir certaines conséquences dans un sens sur certains indicateurs de résultat et d'autres conséquences dans l'autre sens sur d'autres indicateurs de résultat. Tout l'enjeu du pilotage est de définir les objectifs que l'on se donne pour chacun de ces indicateurs.

À titre d'illustration, je vais vous donner quelques exemples d'utilisation, sachant que ce ne sont vraiment que quelques exemples. Par exemple, plaçons-nous ici dans le scénario B du COR, puisque c'est celui qui a été repris par le gouvernement dans l'étude d'impact de la dernière réforme des retraites.

Vu que nous sommes dans le cadre d'un colloque sur l'âge de départ à la retraite, essayons de voir comment assurer un équilibre financier strict du système de retraite à tous les horizons en ne jouant que sur cette dimension d'âge. Comme on le voit, on est, dans les projections du COR, en besoin de financement à court terme (jusqu'en 2025). Si on souhaitait ajuster par l'âge, il faudrait donc viser un âge de départ à la retraite un peu plus élevé à court terme. On le voit ici, pour avoir cet équilibre financier, il faudrait augmenter d'environ une demi-année l'âge effectif moyen de départ à la retraite à l'horizon de 2020, et de quelques mois en 2025. À un

horizon plus lointain, au-delà de 2040, la législation actuelle aboutirait spontanément à des excédents du système de retraite, ce qui n'est pas forcément la vocation d'un système de retraite. Si on souhaitait ajuster uniquement l'âge, on pourrait donc se dire que ces excédents permettent de réduire l'âge moyen de départ à la retraite à ces horizons lointains. Si on reste uniquement dans cette vision où on se contente d'assurer un équilibre financier strict, on pourrait donc se permettre de diminuer l'âge moyen de départ à la retraite d'environ 6 mois au-delà de 2040. Au final, on le voit sur ce premier indicateur – il s'agit de la ligne bleue sur le graphique –, on a ainsi assuré un solde financier du système de retraite égal à zéro pendant 50 ans.

Mais bien évidemment, ce n'est pas le seul critère à prendre en compte. Si on regarde par exemple l'indicateur de durée de vie passée à la retraite, les ajustements qu'on vient de réaliser ont conduit à anticiper le relèvement de l'âge moyen de départ à la retraite, qui, à législation inchangée, se ferait de manière progressive jusqu'en 2040. Avec les valeurs que l'on a modifiées, dès 2020 et pendant une vingtaine d'années, la part de la durée de vie passée à la retraite se stabiliserait autour d'un peu moins de 29%. En revanche, à long terme, l'ajustement consistant à diminuer l'âge moyen de départ à la retraite a permis d'augmenter la durée de vie passée à la retraite de générations qui bénéficiaient déjà, à législation inchangée, d'une durée de vie un peu plus longue. On peut penser que ce n'est pas forcément souhaitable en termes d'équité entre les générations.

Un autre exemple pourrait consister à utiliser les excédents à long terme pour diminuer les cotisations des actifs. Dans ce cas-là, on pourrait se permettre de diminuer d'environ un demi-point de salaire les cotisations au-delà de 2040. Si on a fait ce choix, il n'y a rien de changé sur le graphique de part de la durée de vie passée à la retraite. En revanche, on constate un effet – très ténu – sur le rapport de niveau de vie des retraités et de l'ensemble de la population : puisqu'on a diminué à long terme les cotisations qui pèsent sur les actifs, la situation de ces actifs s'améliore, et la situation des retraités par rapport à l'ensemble de la population apparaît donc un peu moins bonne.

Pour l'instant, on s'est focalisé sur les deux indicateurs qui se situent à gauche de l'écran, alors qu'il est important d'avoir aussi une vision sur les objectifs que l'on se donne en termes de niveau de vie des retraités par rapport à l'ensemble de la population.

Je vais donc prendre un troisième exemple. Si on se dit maintenant que ce qui importe est d'assurer un certain niveau de vie aux retraités, on peut se donner une valeur plancher pour le niveau de vie relatif des retraités par rapport à l'ensemble de la population. Par exemple, on pourrait souhaiter que ce niveau de vie ne passe pas en dessous

de 90% du niveau de vie de l'ensemble de la population. Ce chiffre de 90 est pris ici de manière totalement arbitraire, mais imaginons que ce soit l'objectif que se donne le législateur. On voit qu'au-delà de 2035-2040, à législation inchangée, notamment sous l'effet des règles actuelles d'indexation, le niveau de vie relatif des retraités passerait en dessous de ces 90%. Mais, si j'augmente le niveau des pensions relatives au salaire moyen, je peux stabiliser ce niveau de vie relatif à 90% à peu près. En faisant cela, j'ai aussi augmenté les dépenses du système de retraite, et donc creusé le besoin de financement de ce système. Si, pour revenir à la problématique de l'âge de départ à la retraite, qui est la problématique du colloque, on décide d'ajuster l'âge moyen de départ à la retraite pour compenser l'augmentation du niveau des pensions, sans toucher au taux de cotisation, on constate que, pour assurer un niveau de vie moyen des retraités qui soit d'au moins 90% du niveau de vie de l'ensemble de la population, il faudrait relever l'âge effectif moyen de départ à la retraite jusqu'à environ 65 ans à long terme – ce que vous pouvez voir à gauche sur l'écran – c'est-à-dire 1 an de plus que l'évolution spontanée à législation inchangée.

L'outil est disponible pour tout décideur ou, plus globalement, pour tout citoyen. Suivant les choix qu'on précise sur ces différentes dimensions, on peut voir quelle combinaison de chacun des trois leviers permet de les réaliser.

### **Pierre-Louis Bras**

Merci beaucoup. Cet outil va donc être disponible sur le site du COR.

### **Patrick Aubert**

Cet outil est déjà disponible sur le site du COR.

### **Pierre-Louis Bras**

Il est déjà disponible sur le site du COR. Vous pouvez donc prolonger ce colloque tout cet après-midi en simulant toutes les hypothèses que vous voulez sur l'évolution du système de retraite. Maintenant, c'est vous qui pilotez. Néanmoins, il faudra quand même une décision politique pour que vos simulations soient entérinées par le législateur.

## Débat avec la salle

### Pierre-Louis Bras

Merci à tous les intervenants.

J'ouvre le débat. Est-ce qu'il y a des questions, des remarques ? Il y a des micros dans la salle.

### De la salle

Juste une question. On n'a pas encore beaucoup parlé des régimes spéciaux, en ce qui concerne l'impact financier, compte tenu du fait que les soultes qui ont été versées par La Poste ou EDF lors de leur intégration dans le régime général ne correspondaient pas à la réalité du coût. S'y ajoute un autre élément. Indépendamment de cela, sur le plan financier, *quid* des âges de retraite et de la diminution, si je puis dire, du nombre de gens dits actifs dans ces régimes spéciaux ?

### Pierre-Louis Bras

On a abordé la question des catégories actives lorsqu'on a évoqué les trois fonctions publiques. Ce dispositif des catégories actives est répliqué dans certains des régimes spéciaux. Il y a effectivement de larges débats sur la pertinence de ces catégories. Est-ce qu'elles renvoient effectivement à des pénibilités ? Ici, je ne vais pas me prononcer et aucun des intervenants ne va se prononcer sur cette pertinence. Cela fait partie du débat. Je pense que les termes en sont connus.

Pour ce qui est du COR, nous avons parlé des fonctions publiques. Nous n'avons pas évoqué ici les régimes spéciaux, mais nous envisageons de consacrer la séance du COR du 25 mai 2016 à ces questions. Les informations seront disponibles. Après, les jugements sur le fait de savoir si les pompiers, les policiers, les conducteurs de train, les aides-soignantes doivent partir à 55 ans ou à 60 ans, cela fait franchement partie du débat social. Je ne pense pas que ce soit de la tribune que l'on puisse porter des jugements. En tout cas, ce n'est pas mon intention, mais la question que vous posez existe.

### De la salle

Ce n'est pas porter un jugement, c'est savoir quand nous aurons des informations précises.

### Pierre-Louis Bras

Je vous le disais, il y a déjà des informations dans les documents du COR.

**Yves Guégano**

Je vous renvoie notamment à la séance de mai 2015, qui a été consacrée aux âges de départ à la retraite, dans laquelle vous trouverez des informations sur les âges moyens de départ à la retraite dans les différents régimes spéciaux également. Nous prolongerons effectivement cette réflexion à l'occasion de notre séance du 25 mai 2016.

Là, pour des raisons de temps, il s'agissait notamment de citer les catégories actives, pour rappeler qu'une catégorie de la population a des règles différentes en matière d'âge de départ à la retraite.

**De la salle**

Je travaille dans le secteur de la défense. Merci beaucoup pour toutes ces présentations. J'aurais beaucoup de questions mais je n'en retiendrai qu'une. Par rapport à tous les éléments qui ont été présentés, on voit qu'il y a effectivement trois paramètres sur lesquels on peut jouer. Cela a été très bien dit dans la dernière présentation. Ce que je voulais savoir, c'est la chose suivante. Justement, pour faire face à cette difficulté financière, il existait ce qu'on appelle le Fonds de réserve pour les retraites. On n'en parle plus beaucoup. Ce fonds de réserve existait, était alimenté et était censé venir aider justement dans les périodes difficiles, notamment dans la période qu'on connaît actuellement, avec la venue du papy-boom. Est-ce que ce fonds de réserve existe toujours ? À un moment, j'ai entendu dire qu'il avait été en partie siphonné. Je n'ai peut-être pas les bonnes informations. La question est donc liée à ce fonds de réserve. Merci.

**Pierre-Louis Bras**

Ce fonds de réserve, initialement, devait être utilisé à partir de 2020. Il est clair qu'il a été utilisé un peu auparavant, notamment pour faire face aux charges de remboursement de la dette sociale intégrée dans la CADES. Nous avons à la fois des réserves sur les retraites et des dettes qui s'accumulaient sur la CADES. Je ne porte pas de jugement sur la décision qui a été prise. Il a été décidé, plutôt que d'utiliser ces réserves à partir de 2020, de les utiliser dès avant, pour faciliter le remboursement de la dette sociale par la CADES. Pour le moment, il reste encore des réserves au fonds de réserve, mais elles sont plutôt fléchées vers le désendettement de la CADES que vers un élément de soutien spécifique au système de retraite.

**De la salle**

Merci pour ces excellentes données. Je me présente : récent retraité de la caisse nationale des allocations familiales. Vous ne serez donc pas étonnés que je pose une question démographique. Est-ce qu'il y aurait eu une simulation sur un taux de fécondité moyen européen ?

Vous savez que nous avons un taux de fécondité, comme l'Irlande, le plus élevé d'Europe. Les bébés seront de futurs actifs. Je ne parle pas du taux de chômage éventuel. Au niveau du financement, l'avantage de cette politique familiale, qui explique au moins partiellement les choses, est une donnée extrêmement importante. Si on faisait une simulation sur la base de la démographie européenne moyenne, la difficulté serait sans doute extrêmement plus grande. Actuellement, la CNAF finance les retraites, notamment des femmes, à hauteur de 9 milliards d'euros et les besoins vont encore sensiblement peser plus lourd dans les années qui viennent. Merci.

### **Pierre-Louis Bras**

Merci à vous pour cette illustration de notre politique familiale. Les projections du COR sont faites avec une hypothèse pour l'indice conjoncturel de fécondité de 1,95. Je ne sais pas si on a fait l'exercice de prendre un indice de fécondité moindre, mais peut-être. Patrick ?

### **Patrick Aubert**

À chaque exercice, on ne remet pas l'intégralité de tous les scénarios. Dans le dernier rapport annuel, les scénarios se basent sur un seul scénario démographique, qui est le scénario central des dernières projections démographiques de l'INSEE. On avait mesuré, il y a 2 ou 3 ans, la sensibilité de ces facteurs démographiques, qui sont très importants, aussi bien pour la fécondité que pour la mortalité et pour le flux migratoire, avec des horizons qui ne sont pas les mêmes, parce que la fécondité joue plus tardivement. Les naissances à partir de maintenant ne se traduiront que dans 20 à 25 ans sur le marché du travail et dans 60 ans sur la retraite alors que la mortalité peut avoir des effets immédiats très forts, de même que le solde migratoire. On a donc ces quantifications qui sont dans des documents du COR datant de 2 à 3 ans.

Les scénarios se basent toujours sur les projections démographiques de l'INSEE. En gros, les scénarios testés, c'est à chaque fois les variantes centrales, hautes et basses, pour chacune des trois dimensions, comme l'a fait l'INSEE. L'INSEE lui-même refait régulièrement, environ tous les 4 à 5 ans, ces scénarios. On s'attend prochainement à ce qu'il y ait de nouvelles projections démographiques de l'INSEE. Quand elles seront disponibles, on remettra à jour ces projections dans les différents scénarios du COR. Ce n'est pas forcément exactement le même scénario que la Commission européenne, mais cela donne une idée de l'ampleur des effets.

### **Pierre-Louis Bras**

D'ailleurs, il y a un rapport de l'*Ageing Working Group* qui vient de paraître, qui montre que, dans les pays où les taux de fécondité projetés sont bien plus faibles, notamment en Allemagne, les difficultés

à venir en matière de retraite sont bien plus importantes. Notre situation en projection est relativement plus favorable.

D'autres demandes de question ? Il y en a beaucoup.

### **De la salle**

Je suis actuaire conseil. Je voudrais d'abord féliciter les divers intervenants pour l'effort pédagogique qu'ils ont fait pour illustrer, essayer de dégager les tendances, à partir d'une évolution réglementaire qui a quand même été particulièrement complexe et particulièrement mélangée.

Ceci dit, je reste un peu sur ma faim et je voudrais donc exprimer un regret et peut-être une suggestion.

Le regret est que dans cet environnement changeant de la retraite, il me semble qu'il y a deux effets possibles qu'il serait intéressant de séparer. Il y a l'effet mécanique. On relève les âges butoirs, si je puis dire. Et il y a la réponse comportementale des cotisants qui liquident plus ou moins tôt, par rapport aux contraintes réglementaires qui, elles-mêmes, évoluent. Il y a des réponses comportementales qui dépendent aussi d'autres paramètres, qui ont beaucoup évolué sur la période, ce sont les règles de cumul emploi-retraite. Autant sur l'effet mécanique, je pense que vous avez essayé, de façon très pédagogique, d'expliquer l'incidence des choses ; autant sur les modifications comportementales éventuelles, les réponses comportementales des liquidants, vers la retraite choisie – est-ce qu'ils choisissent ou est-ce qu'ils subissent ? C'est toute la question –, on reste un peu plus sur sa faim.

La suggestion est que cela pourrait se faire en distinguant les cotisants selon les âges de départ, par exemple en séparant les gens selon leur position par rapport à l'âge du taux plein auquel ils arriveraient mécaniquement. Est-ce que les gens partent avant le taux plein, après le taux plein ? C'est quand même une question qui serait intéressante à dégager, surtout pour l'avenir. Je pense que ces réponses comportementales donnent beaucoup d'incertitude aux projections. Autant les effets des modifications mécaniques peuvent s'anticiper, clairement ; autant les modifications comportementales peuvent être un peu plus compliquées.

### **Pierre-Louis Bras**

Votre regret ne fait donc qu'anticiper sur la deuxième partie de cette séance, puisqu'effectivement, nous allons essayer d'explorer un peu plus les questions des déterminants, en tout cas ce qu'on peut en percevoir à travers les réponses que donnent les retraités sur les motivations de leur départ à la retraite. On a essayé d'esquisser cette question en évoquant notamment la part des personnes qui partent avec décote et avec surcote, c'était Yves Guégano. Les effets mécaniques sont basés effectivement sur un modèle de comportement qu'on n'a peut-être pas

le temps d'expliciter, parce que ce serait long, mais qui est effectivement centré, pour le moment, sur la base de comportements de départ autour du taux plein. Bien évidemment, je sais que la DREES, le Trésor, le Ministère des Finances, etc. se posent ces questions et travaillent dessus. C'est d'ailleurs une question qui hante la littérature économique sur les retraites, depuis des articles fondateurs. Effectivement, il faut qu'on continue à travailler. On va essayer de vous donner quelques éclairages dans la deuxième partie de cette matinée.

### **Anne-Marie Guillemard**

Je suis membre du COR. Merci pour cette présentation et ces éléments, très riches, d'information et d'analyse prospective.

J'ai le sentiment qu'il y a peut-être une limite à cet exercice. On prend ces trois variables qui sont au cœur du pilotage des systèmes de retraite et on parle donc de l'âge effectif de liquidation. Il y a un autre âge, qui est particulièrement intéressant dans le cas français, qui est l'âge effectif de sortie du marché du travail. Dans le cas français, précisément, il y a une très grande déconnexion, tout à fait spécifique au cas français, entre cet âge effectif de sortie du marché du travail et cet âge de liquidation de la retraite, qui s'est accentuée avec les réformes que vous avez très bien évoquées dans leurs effets. Du coup, il y a un élément de pilotage qui est important, qui est lié au marché du travail. Vous l'avez évoqué, mais en le plaçant extérieur au pilotage des retraites. Or, malgré tout, le système de retraite est fondé sur un pacte de solidarité entre les générations, où l'échange de pension de retraite pour les vieux jours est équilibré par l'emploi, la capacité de travailler. Ce n'est pas le cas pour les moins de 25 ans en France et on sait qu'aujourd'hui, l'allongement de la vie de travail n'est pas au niveau du recul de la liquidation de la retraite. On est toujours un peu avant 60 ans dans la sortie du marché du travail. Donc comment on réintègre ? Mon souci est que cet aspect marché du travail risque d'être mis hors de l'épuration. Or c'est peut-être un problème. Finalement, nous avons deux leviers pour équilibrer le système de retraite. Dans des rapports précédents du COR, il avait été rappelé que l'allongement de la vie de travail était quand même un élément déterminant dans l'équilibrage des systèmes de retraite.

Voilà, c'est une interrogation et, peut-être, une inquiétude sur le fait de laisser le marché du travail en dehors de l'épuration. Je vous remercie.

### **Pierre-Louis Bras**

Nous l'avons laissé en dehors de l'épuration pour des raisons analytiques de construction de ce colloque mais, bien évidemment, je l'ai évoqué dès l'introduction, il y a des liens étroits. Yves Guégano a évoqué cette période de transition entre travail et retraite. Je vais d'ailleurs lui repasser la parole.

C'est vrai qu'on constate actuellement, parallèlement à ce report de l'âge de la retraite, une forte augmentation des taux d'emploi, même corrigés des variations démographiques, dans les âges 55-59 ans et dans les âges 60-64 ans. Dans les tranches 55-59 ans, en 2008, on était à un taux d'activité de 56,5% et on est passé à 67% en 2013. Pour les 60-64 ans, en 2008, on était à 15,5% et on est passé à 23,3% en 2013. Pour le moment, il y a donc une évolution parallèle des comportements d'activité. On a ensuite une progression du taux de chômage à ces âges. Mais, pour le moment, on a une hausse, qui est extrêmement sensible, des taux d'activité aux âges 55-59 et 60-64 ans.

### **Yves Guégano**

D'abord, je tiens à rassurer Anne-Marie Guillemard sur le fait que le COR continuera évidemment à travailler sur les problématiques d'emploi. On l'a rappelé en introduction du colloque. D'après les derniers calculs qu'on a pu faire sur les évolutions des âges de sortie de l'emploi, des âges de sortie du marché du travail, plus généralement, et des âges d'entrée à la retraite, on n'observe pas encore – en tout cas, ce n'est pas net – un écart qui se creuserait. Je crois que c'est important.

On n'a pas actualisé les estimations, mais je vous donne les estimations qu'on avait faites pour fin 2012. Entre fin 2012 et aujourd'hui, les choses ont pu évoluer. Je reprends ces indicateurs conjoncturels, parce qu'on peut les calculer aussi : l'âge conjoncturel de fin d'emploi, l'âge conjoncturel de fin d'activité, intégrant le chômage, et l'âge conjoncturel de départ à la retraite. Fin 2012 : l'âge conjoncturel de fin d'emploi était d'environ 60 ans ; pour l'âge conjoncturel de fin d'activité – on rajoute la catégorie des personnes qui sont au chômage –, on passerait à un peu plus de 60 ans et demi, soit un écart de 0,5 an environ ; l'âge conjoncturel de la retraite était estimé à 61 ans et demi. Entre l'âge de fin d'emploi et l'âge conjoncturel de la retraite, il y a donc un écart de l'ordre de 1 an et demi. Si on compte la situation des gens qui sont au chômage, c'est un écart de l'ordre de 1 an entre l'âge de fin d'activité et l'âge de la retraite, à fin 2012.

D'après les dernières estimations qu'on a pu faire, ces écarts ne se sont pas accrus. Évidemment, il faut être vigilant et continuer à observer ces indicateurs.

### **De la salle**

Je suis de la société Accenture. Je vous remercie pour votre exposé. On estime à environ 20 milliards d'euros, d'ici à 2020, le besoin de financement pour le système des retraites. C'était notamment vrai avec le scénario C' dont vous parliez tout à l'heure. Pour répondre à ce besoin de financement, il y a plusieurs possibilités. Il peut y avoir des réformes paramétriques qui ont des effets à court terme, assez rapidement. Je souhaiterais savoir si, au-delà du fait de jouer sur ces

trois variables, sur l'équation que vous avez présentée tout à l'heure, le COR s'était intéressé à des réformes plutôt d'ordre organisationnel ou « transformationnel ».

### **Pierre-Louis Bras**

Oui, il y a un rapport du COR, 2010 ou 2011, de mémoire, sur une transformation éventuelle, vers un système en points ou en comptes notionnels. C'est janvier 2010. Merci à la salle qui nous rappelle nos œuvres.

Mais, vous savez, avec un système en points, les mêmes questions se posent. Elles se posent en d'autres termes, mais elles se posent. Même dans un système en points, il faut décider quel est le niveau des pensions, quel est l'âge auquel les gens peuvent partir à la retraite et quel est le taux de prélèvement. Je pense que les récentes négociations ARRCO et AGIRC ont montré que c'était les mêmes questions. Elles ne se posent pas à travers le même prisme. On parle d'âge sans abattement. On parle de valeur du point, ce qui est un peu l'équivalent de la manière de fixer le niveau des pensions. Ce sont exactement les mêmes variables. En comptes notionnels, ce sont aussi les mêmes variables. Simplement, on inscrit, dans la législation, des règles automatiques qui font qu'on n'aura pas à décider, parce que le système évoluera tout seul dès lors que certaines variables appelleront des décisions automatiques. Effectivement, on a fait des réformes paramétriques en France, mais il n'y a pas de réforme miracle parce qu'elle serait plus structurelle et qu'elle changerait la nature du système. Les questions resteront les mêmes, même si elles se poseront en des termes différents, ce qui ne veut pas dire qu'il ne faut pas faire ces réformes, parce que poser les questions en des termes différents, c'est peut-être une manière de les résoudre. Néanmoins, cela ne change pas le fond des questions.

### **Yves Guégano**

Pour compléter, je crois qu'il faut rappeler qu'avec ces différents modes de calcul des droits à la retraite, en points, en annuités ou en comptes notionnels, on est toujours dans le cadre de système de retraite en répartition. J'ai donc envie de dire aussi que le simulateur qui vous a été présenté est tout à fait valable si on est dans un régime en comptes notionnels ou dans un régime en points. La réflexion du Conseil est plutôt dans le fait de regarder quelles sont les propriétés intéressantes du mode de calcul des points ou des comptes notionnels et de voir si, dans un régime en annuités par exemple, il est possible de retrouver ou de répliquer ce type de propriétés, ce qui interroge sur la manière dont on calcule par exemple le salaire de référence, ou dont on revalorise les droits à la retraite. On peut tout à fait avoir cette réflexion constructive sans remettre en cause la structure même des régimes actuels.

**Pierre-Louis Bras**

Deux dernières questions.

**De la salle**

Je suis de l'association CARRU Sanofi. Ces derniers temps, j'ai vu la publication d'une étude de la commission vieillissement de Bruxelles, qui annonce une baisse importante de 2,8 points du PIB, jusqu'en 2060, ce qui correspond d'ailleurs à l'horizon que vous avez retenu pour vos prévisions. Ma question est donc la suivante. Est-ce que le COR a eu le temps de tenir compte, dans ces travaux, de cette baisse du PIB, qui est quand même un événement très important pour nos générations actives, aujourd'hui, qui se font beaucoup de soucis pour leur pouvoir d'achat après la cessation d'activité professionnelle ? C'est une première question.

La deuxième question est : est-ce que le problème de la pénibilité a été pris en compte, est-ce que c'est un sujet qui revient d'actualité ? Pour le moment, il est un peu en sommeil, je crois.

**Pierre-Louis Bras**

Vous faites référence à l'étude de l'*Ageing Working Group* que j'ai évoquée tout à l'heure. Effectivement, ce groupe prévoit une baisse de la part des pensions dans le PIB de 2,8 points, pas une baisse du PIB. C'est largement cohérent avec les travaux du COR, notamment son scénario B. C'est, à la limite, pour la pérennité financière du système de retraite, plus encourageant, parce que nous ne prévoyons qu'une baisse de 1,3 point de PIB dans le scénario B. Pourquoi sont-ils plus optimistes que nous, au regard de la pérennité financière ? C'est parce qu'ils n'ont pas tout à fait les mêmes hypothèses sur la mortalité et la fécondité que celles que nous avons. Il y a un document de la direction générale du Trésor qui fait la comparaison entre les projections du COR et celles de l'*Ageing Working Group*. Vous avez une décomposition de ce qui explique cet écart par rapport au scénario B du COR. Mais cela montre globalement que nous sommes cohérents sur les modes de réflexion et sur les projections.

Sur le dispositif de pénibilité, quand vous dites que c'est en repos, je suis sûr que s'il y a des employeurs dans la salle ou même des syndicalistes qui sont en train de le mettre en place dans les entreprises, ils ne considèrent pas que le dossier soit en repos. Au contraire, il est particulièrement actif. Mais il est vrai que nous n'avons rien intégré sur les effets éventuels du dispositif de pénibilité dans les divers exposés et projections que nous avons aujourd'hui. Ce serait prématuré. Il faut savoir comment cela va se mettre en œuvre. Ce sera très compliqué puisque cela renverra ensuite aux comportements des bénéficiaires

de points pénibilité. Pour le moment, tout ce que nous vous avons dit aujourd'hui ne tient pas compte de cet élément de la réforme 2014.

On prend la dernière question.

### **De la salle**

Je suis du CNRS. Ces projections se font à législation inchangée parce qu'on ne peut pas faire autrement. Yves Guégano nous a bien montré que pour la génération née en 1973, de toute façon, il y aura d'autres réformes, mais on ne peut pas les prévoir. Jusqu'à maintenant, il ne s'est pas passé grand-chose. Les âges médians de départ à la retraite, les âges conjoncturels, tout cela n'a pas beaucoup bougé. Les graphiques qu'on voit en projection montrent qu'il va se passer beaucoup de choses et que cela ne va pas être si facile que ça. C'est lié aussi au fait que l'on va m'attribuer l'espérance de vie de ma cohorte. Si je suis né 30 ans plus tard que mon père, si j'ai versé les mêmes cotisations que mon père, j'aurai une retraite beaucoup plus faible. C'est normal, c'est l'allongement de l'espérance de vie par cohorte, mais cela ne tient pas compte des hétérogénéités de l'espérance de vie individuelle, si j'ai déjà eu deux cancers et trois AVC. Ce qu'avait dit le monsieur avant moi sur le pouvoir d'achat des retraites : ça va très bien parce qu'aujourd'hui, il n'y a pour ainsi dire pas d'inflation et pas de croissance, mais s'il y a de l'inflation et de la croissance, on va peut-être voir descendre dans la rue les premiers baby-boomers pour demander le maintien du pouvoir d'achat relatif de leur retraite. Regardez le graphique qu'avait présenté Patrick Aubert. Il y avait quand même une baisse du pouvoir d'achat relatif des retraités de plus de 20%.

En gros, en résumé, il ne s'est donc encore rien passé, mais cela va se passer, d'après ce que disent les projections, qui doivent avoir relativement raison. Donc tout va bien en France. *Ageing Working Group*, à voir!

### **Pierre-Louis Bras**

L'*Ageing Working Group*, c'est aussi une projection. S'ils sont optimistes, entre guillemets, sur la baisse de la part des retraites dans le PIB, c'est parce qu'effectivement, des choses vont se passer. Effectivement, on a accumulé les réformes, depuis 1993. Pour le moment, leurs effets visibles ont été un peu occultés par le fait qu'il y avait des évolutions démographiques, et notamment le fait que les femmes avaient des carrières plus complètes, ce qui faisait que les reports d'âge liés aux réformes n'avaient pas lieu, parce qu'il y avait ce mouvement contraire du côté des femmes.

Maintenant, effectivement, ce que nous projetons, c'est que l'accumulation de ces réformes, y compris la réforme particulièrement vigoureuse de 2010, va faire que des choses vont se passer, en particulier concer-

nant les âges. On l'a dit : un report progressif de 2 ans et demi du fait des réformes et presque de 3 ans, 3 ans et demi, parce qu'il y a aussi les effets démographiques; une évolution, une rupture dans la parité de pouvoir d'achat entre les actifs et les retraités. Depuis 1996, on a cette parité du pouvoir d'achat actifs-retraités. Dans les projections du COR, il n'y aura plus de parité. Le rapport du niveau de vie des retraités à celui de l'ensemble de la population va se dégrader progressivement. Cela dépend des scénarios économiques. Quand il y a une forte croissance, donc une forte croissance des salaires, cette dégradation est plus importante. Dans ce cas-là, notre système de retraite est équilibré. Que ferons-nous de ces excédents ? Ce sera des décisions que le législateur aura à prendre. Dans d'autres cas, la dégradation est moindre. C'est le cas où les salaires augmentent moins vite mais, dans ce cas-là, nous aurons des déficits.

Donc, oui, il y aura encore de nouvelles réformes, il y aura encore des arbitrages à faire. C'est ce que je disais au début. Il faudra se poser les mêmes questions. Le taux de prélèvement sur les actifs n'est-il pas trop élevé ? Peut-il être encore augmenté ? L'âge de la retraite peut-il être repoussé ? Peut-on peser sur le pouvoir d'achat des retraités ? On ne sort pas de ce triangle, malheureusement.

Je vous propose que nous fassions la pause. Nous avons déjà beaucoup de retard. Nous ajusterons peut-être sur la fin du colloque. Je vous propose de nous retrouver dans 10 minutes, pas dans 15 minutes, pour essayer de rattraper une part de ce retard.

# **Les déterminants des âges de départ à la retraite**

**Pierre-Louis Bras**

Nous allons reprendre nos travaux. Une question a introduit, mieux que je ne pourrais le faire, la seconde partie de ce colloque et les comportements. C'est donc cette question des comportements que nous allons essayer d'éclairer, d'abord en essayant de comprendre les motivations des retraités autour de leur âge de départ. Ce sera le premier exposé, de Romain Lesur, chef du bureau financier et des statistiques du service des retraites de l'État. Ensuite, bien évidemment, s'il y a des comportements, encore faut-il espérer que ces comportements soient des comportements lucides et éclairés. Pour que les retraités aient des comportements lucides et éclairés, encore faut-il qu'ils aient un minimum d'information sur l'âge de leur taux plein, leur niveau de retraite, ce qui n'était pas le cas il y a encore quelques années. C'est un sujet sur lequel nous essayons de progresser. Florence Barat-Payraud, secrétaire générale du GIP Union Retraite, fera le point sur les efforts entrepris dans ce sens. Sans attendre, je passe donc la parole à Romain Lesur.

# Les motivations de départ à la retraite dans les secteurs public et privé

**Romain Lesur**

Chef du bureau financier et des statistiques du service des retraites de l'État

Je vais vous présenter les principaux résultats d'enquêtes qui ont été menées, il y a peu de temps, auprès de nouveaux retraités, avec un angle qui vise à comparer les nouveaux retraités du régime général et de la fonction publique.

## Présentation des enquêtes Motivations de départ à la retraite

Deux mots sur les enquêtes qui ont permis d'obtenir ces résultats.

À l'origine, c'est une enquête conduite auprès des nouveaux retraités du régime général, qui avait été réalisée en 2010, 2012 puis 2014, dont les partenaires principaux étaient la CNAV, le secrétariat général du COR, la DREES et la direction de la Sécurité sociale.

Lors de la troisième vague de 2014, la Caisse des Dépôts et Consignations, qui gère la CNRACL, le service des retraites de l'État ainsi que la direction du Budget ont souhaité mener une enquête similaire auprès des nouveaux retraités de la fonction publique.

On a donc procédé à deux enquêtes séparées, mais suivant la même méthodologie que l'enquête qui était conduite auprès des assurés du régime général.

Cette enquête est une enquête qualitative dont le but est de comprendre, le mieux possible, les motivations de départ à la retraite. Il y a un volet principal sur les motifs qui ont influencé la décision de départ à la retraite. Il y a un volet sur la connaissance des divers dispositifs et l'évaluation des situations à la retraite. Ma présentation va s'axer principalement sur le premier volet de l'enquête.

Début 2014, nous avons donc enquêté auprès de nouveaux retraités qui étaient partis à la retraite entre juillet 2012 et juin 2013. Ces échantillons ont été réalisés de façon disjointe, ce qui est une limite qu'on lèvera pour la prochaine enquête. Cette limite fait qu'il n'est pas possible, méthodologiquement, de présenter des résultats consolidés sur l'ensemble des nouveaux retraités pour le régime général et les régimes de la fonction publique. Dans les résultats que je vous présenterai, on va chercher à comparer au mieux d'un point de vue méthodologique.

Les données issues de cette enquête ont déjà été exploitées dans plusieurs publications. Ma présentation va largement reprendre les résultats issus de ces publications, ainsi que des travaux complémentaires réalisés par Patrick Aubert et Pauline Le Meil, que je remercie.

### Âge « idéal » de départ à la retraite et âge effectif

Une des questions, qui est posée à ces retraités lors de cette enquête, est l'âge idéal de départ à la retraite pour eux. On l'a comparé avec l'âge effectif de liquidation.

Régime général	2010 (ensemble)	Situation juste avant le départ à la retraite					
		En emploi		Pas en emploi		Ensemble	
		2012	2014	2012	2014	2012	2014
Âge moyen réel de liquidation	61,2 ans	61,3 ans	61,7 ans	61,5 ans	62,3 ans	61,4 ans	<b>62,0 ans</b>
Âge moyen « idéal » de départ	60,1 ans	60,1 ans	60,4 ans	60,4 ans	61,0 ans	60,2 ans	<b>60,6 ans</b>

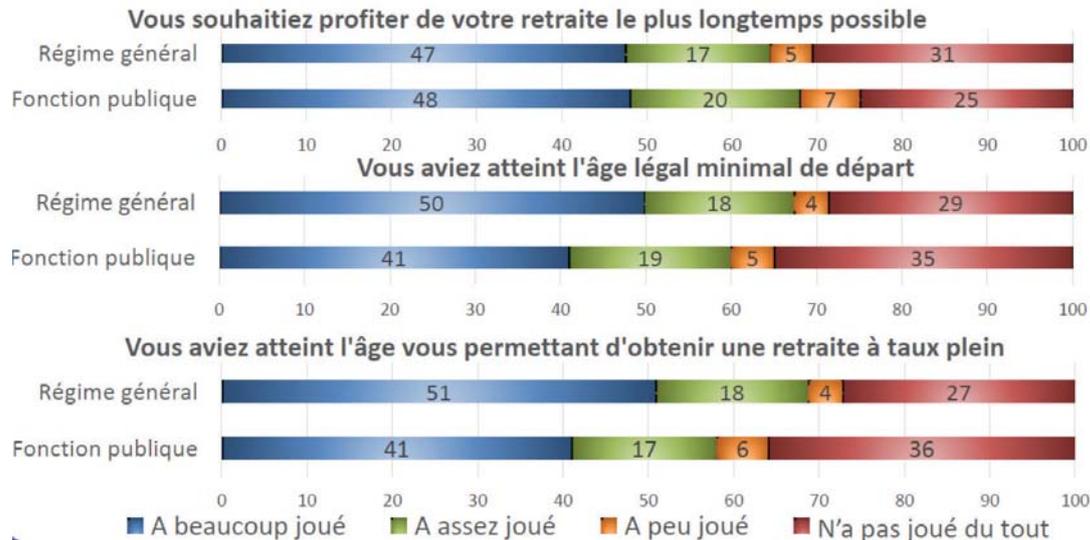
Fonction publique	2014	
	Fonctionnaires sédentaires	Fonctionnaires catégorie active
Âge moyen réel de liquidation	61 ans et 10 mois	58 ans
Âge moyen « idéal » de départ	60 ans et 11 mois	57 ans et 3 mois

C'est l'intérêt de l'enquête qui a été menée auprès des retraités du régime général : on a trois points, donc on peut constater une évolution. On voit que l'âge moyen idéal de départ à la retraite, pour les retraités du régime général, évolue quand même au fur et à mesure du temps. En 2014, l'âge moyen idéal de départ à la retraite, pour les retraités du régime général, se situe autour de 60,6 années. Pour les fonctionnaires, on était un petit peu dans les mêmes eaux, pour les fonctionnaires sédentaires, autour de 60 ans et 11 mois comme âge moyen idéal de départ à la retraite. S'agissant des fonctionnaires de catégorie active, c'est 57 ans et 3 mois, étant entendu que les fonctionnaires de catégorie active ne peuvent pas prétendre, de par leur statut, à aller au-delà de 60 ans, puisqu'ils atteignent la limite d'âge de leur corps, ils ne peuvent donc plus exercer leur emploi, ils perdent leur statut de fonctionnaire : ils sont radiés d'office.

À travers ces chiffres, ce qu'on constate, c'est une évolution de l'âge moyen idéal de retraite au sein du régime général. On peut faire l'hypothèse que les retraités internalisent l'évolution de la réglementation dans ce qu'ils répondent à la question de l'âge idéal de départ à la retraite. Ils internalisent sans doute aussi d'autres facteurs, comme l'évolution de l'état de santé. Si on compare pour les fonctionnaires sédentaires et les fonctionnaires actifs, là aussi, on voit que la réglementation est internalisée dans l'âge idéal de départ à la retraite. Finalement, cet âge idéal est donc un idéal qui est largement cadré par la réglementation.

## Les principaux motifs de départ à la retraite

On pose ensuite des questions sur les motifs. On leur propose à peu près une trentaine de motifs de départ à la retraite. Vous avez les principaux motifs représentés sur ce schéma, le top 3 de ce qui revient le plus fréquemment comme motif de départ à la retraite.



Le motif qui sort le plus, c'est la préférence pour le loisir. On retrouve l'arbitrage classique avec la préférence pour le loisir, à savoir «*vous souhaitez profiter de votre retraite le plus longtemps possible*». C'est un petit peu plus pour la fonction publique. Pour la fonction publique, c'est le motif qui a été le plus fréquemment répondu. Il arrive haut également pour les retraités du régime général.

On a trois motifs qui se valent.

L'atteinte de l'âge légal minimum de départ à la retraite est un motif qui ressort de façon fréquente, ainsi que l'âge qui permet d'avoir une retraite à taux plein, donc d'annuler la décote. Ces deux facteurs sont extrêmement importants : l'âge légal minimal de départ à la retraite et avoir le taux plein. On voit qu'on a encore un cadrage très très fort de la réglementation dans les réponses des retraités, puisque ce sont les motifs qui ressortent le plus fréquemment comme étant un facteur qui a beaucoup joué dans leur choix de départ à la retraite, avec la préférence pour le loisir.

L'intérêt de l'enquête du régime général est qu'on a une comparaison dans le temps. Au niveau du régime général, les principaux motifs n'ont pas réellement évolué dans le temps. On retrouve vraiment la même hiérarchie.

Un point important est que même si les répondants indiquent que l'âge minimal ou le taux plein a beaucoup joué dans leur choix, ce n'est pas pour autant qu'ils sont partis à l'âge minimal ou au taux plein. Là, ils indiquent que c'est un facteur important.

S'agissant du taux plein, on a creusé un petit peu plus les choses pour la fonction publique. Auparavant, le concept de taux plein était un peu différent dans la fonction publique, puisqu'il était lié au coefficient de proratisation. En regardant plus finement les résultats, on s'aperçoit que pour les fonctionnaires, comme pour les retraités du régime général, on est sur la même appréciation du concept de taux plein, à savoir l'absence de décote. C'est vraiment un facteur important, qui peut être obtenu soit par l'âge, soit par la durée d'assurance. Pour les fonctionnaires sédentaires, c'est plutôt la durée d'assurance qui va leur permettre d'annuler la décote alors que c'est techniquement quasi impossible, pour les fonctionnaires de catégorie active, d'avoir une durée d'assurance suffisamment longue. C'est donc à travers l'atteinte de l'âge d'annulation de la décote que les fonctionnaires de catégorie active peuvent éventuellement annuler cette décote.

### Comparaison entre salariés du privé et fonctionnaires sédentaires

Ces résultats sont présentés de façon juxtaposée. Cela étant, on ne peut pas les comparer directement. Comme vous le savez, cela a été rappelé dans la première partie du colloque, la situation vis-à-vis de l'emploi, au moment de la liquidation de la retraite, n'a absolument rien à voir entre le régime général et la fonction publique. Si on s'intéresse au seul champ des retraités qui avaient un emploi à l'âge de 50 ans, seulement 34% de ces retraités, au niveau du régime général, étaient encore en emploi au moment de la liquidation de leur retraite. Pour la fonction publique, bien évidemment, la large majorité est encore en emploi au moment de la liquidation.

Afin d'avoir des résultats qui ne soient pas biaisés par cet élément, à savoir le fait d'être en emploi au moment de la liquidation, le secrétariat général du COR a opéré une comparaison sur un champ plus restreint : s'agissant du régime général, les salariés du secteur privé, qui étaient donc en emploi dans le secteur privé au moment de la liquidation ; au niveau de la fonction publique, les fonctionnaires sédentaires qui ne sont pas partis pour invalidité, hors La Poste et Orange, qui sont maintenant dans le secteur privé. Ont également été exclus les polyaffiliés.

	Salariés du privé	Fonctionnaires sédentaires
Âge souhaité "dans l'idéal" de départ à la retraite	60 ans et 4 mois	60 ans et 11 mois
Départ à la retraite...		
...à l'âge souhaité	63%	56%
...plus tôt que souhaité	15%	16%
...plus tard que souhaité	23%	27%

Au niveau des résultats, lorsqu'on compare sur ces deux champs, on trouve un âge idéal de départ à la retraite un peu supérieur pour les fonctionnaires sédentaires par rapport aux salariés du privé. On a cherché à avoir un champ comparable. Il faut signaler qu'on a une structure des qualifications, même sur ce champ comparable, qui n'est pas du tout la même, entre l'emploi privé – les salariés du privé – et l'emploi public. Il n'est donc pas étonnant qu'on puisse avoir des écarts de cette nature, qui s'expliqueraient par une différence de qualification. Il y a donc un âge idéal de départ à la retraite légèrement supérieur au niveau des fonctionnaires sédentaires.

La majorité des salariés du privé déclare être partie à l'âge souhaité. On a autour de 15%, dans les deux cas, qui déclarent être partis plus tôt que souhaité. Enfin, autour d'un quart déclare être parti plus tard que souhaité.

Cette enquête est qualitative, on va donc chercher de la subjectivité chez les répondants, ce qui n'est pas facile à analyser pour des statisticiens, qui aiment bien les choses très carrées et très propres.

### La possibilité de départ à la retraite : une appréciation en partie subjective

On a interrogé les retraités sur le fait d'être partis à la retraite «dès que possible» ou un petit peu «plus tard que possible».

Ce qui est intéressant, c'est de regarder quelle corrélation on a entre le sentiment de partir à la retraite dès que possible et les paramètres législatifs et réglementaires et de faire la même chose pour «plus tard que possible». On s'aperçoit qu'on a une forte corrélation.

Départ à la retraite...	Assurés partis...			
	...dès que possible		...plus tard que possible	
	Salariés du privé (73%)	Fonctionnaires sédentaires (54%)	Salariés du privé (27%)	Fonctionnaires sédentaires (46%)
<b>...à l'âge minimal</b> (yc retraite anticipée)	<b>76%</b>	<b>59%</b>	<b>25%</b>	<b>10%</b>
dont : sans décote ni surcote	74%	54%	24%	10%
dont : avec décote	2%	4%	1%	0%
<b>...après l'âge minimal</b> de droit commun	<b>24%</b>	<b>41%</b>	<b>75%</b>	<b>90%</b>
dont avec décote	2%	8%	1%	8%
dont au taux plein sans surcote	15%	19%	20%	14%
dont avec surcote	7%	14%	53%	68%

La majorité des assurés, aussi bien dans le privé que dans le public, qui déclare être partie dès que possible est partie à l'âge minimal, sans décote ni surcote. C'est la majorité des cas. Cela étant, pour 24% des salariés du privé et pour 41% des fonctionnaires sédentaires déclarant être partis dès que possible, ils sont partis après l'âge minimal de droit commun. C'est un phénomène important. Si on creuse, on constate que, là encore, on a une attractivité de l'annulation de la décote. Ce qui ressort, lorsqu'on demande aux personnes si elles sont parties dès que possible, c'est l'âge minimal. Et on a deux conditions : l'atteinte de l'âge minimal et l'annulation de la décote. C'est de cette façon qu'on peut interpréter cette réponse « je suis parti dès que possible ».

Sur le fait d'être parti plus tard que possible, on s'attendrait à ce que tout le monde soit parti après l'âge minimal, ce qui est le cas de la majorité des répondants. Plus de trois quarts des personnes qui ont répondu être parties plus tard que possible sont effectivement parties après l'âge minimal légal. Cela étant, on a quand même une petite part, une minorité, qui déclare être partie plus tard que possible, mais à l'âge minimal. Là encore, cela permet d'introduire l'idée que dans la décision de départ à la retraite, de liquidation des droits, il y a sans doute d'autres facteurs. Cela peut être compris comme le fait de quitter son emploi. Si ma situation financière, personnelle, etc., si j'ai un remplaçant qui a été formé, etc., je peux considérer que vis-à-vis de mon emploi, les conditions du départ sont réunies. Je pourrais donc partir, mais ce sont les conditions de liquidation des droits qui ne me le permettent pas. Je pourrais donc répondre être parti plus tard que possible, tout en étant parti à l'âge légal.

### Des motivations globalement proches entre salariés du privé et fonctionnaires sédentaires

L'objectif de cette présentation est de comparer les motivations entre les salariés du privé et les fonctionnaires sédentaires, pour voir si on a des différences. Les motifs qui reviennent le plus souvent dans la déci-

sion de partir à la retraite sont globalement proches entre les salariés du privé et les fonctionnaires sédentaires.

Dans plus de 90% des cas, on trouve des personnes qui répondent sur des paramètres liés au droit à pension : l'atteinte de l'âge du taux plein, l'âge minimum légal, etc. Cela revient à plus de 90%, ce sont donc des paramètres extrêmement intégrés dans les réponses. Il y a aussi le fait de profiter le plus longtemps possible de la retraite. Il y a l'état de santé. Plus de la moitié des répondants citent des motifs liés à l'état de santé dans leur décision de partir à la retraite. Les conditions de travail, c'est un petit peu moins de la moitié. Les contraintes ou les projets, c'est un peu moins de la moitié des répondants.

Ce qu'il est intéressant de voir, c'est que les personnes qui déclarent être parties dès que possible – on peut peut-être interpréter cela comme un sentiment d'urgence, elles étaient pressées de partir – citent plus de motifs que celles qui sont parties plus tard que possible. On voit donc bien que, dans ce choix de départ à la retraite, interviennent un ensemble de facteurs. Évidemment, tout cela est cadré par la réglementation, mais on a ensuite tout ce qui est autour de l'emploi, de la santé, des conditions de travail et du niveau personnel qui est pris en compte.

## Les principales différences de motivations de départ

Enfin, quelles sont les différences entre les salariés du privé et les fonctionnaires du public ? Si on creuse un petit peu plus, on constate des différences.

L'atteinte de l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein est plus fréquemment citée par les salariés du privé. C'est sans doute à mettre en regard avec la structure des qualifications de l'emploi des salariés du privé et celle du public et avec le fait que pour un nombre important de personnes à faible qualification – c'est aussi vrai dans le public que dans le privé –, l'objectif de la recherche du taux plein, pour bénéficier des conditions du minimum contributif dans le privé et du minimum garanti dans le public, est extrêmement important pour une part non négligeable de la population, qui est sans doute plus importante dans le privé que dans le public.

On a aussi les salariés du privé qui déclarent que l'atteinte de l'âge légal minimal de départ à la retraite est importante, en fréquence un petit peu plus importante.

Les problèmes de santé sont plus fréquemment cités dans le privé que dans le public, ainsi que la fatigue liée au trajet domicile-travail.

On voit donc bien qu'on trouve des facteurs différents du montant de pension et du montant de salaire.

Les fonctionnaires sédentaires, eux, citent un peu plus fréquemment des motifs personnels. On peut noter que le fait que le conjoint parte ou soit parti à la retraite est une réponse plus fréquente s'agissant des fonctionnaires sédentaires.

### Les motifs de prolongement d'activité

Maintenant, finalement, il y a une question qui se pose et qui a été creusée. C'est pour les nouveaux retraités qui déclarent être partis plus tard que possible. Je le répète, cette réponse est subjective : ils ont le sentiment d'être partis plus tard que possible. On peut regarder en détail quelles sont les raisons qui ont fait qu'ils ont reculé ce départ.

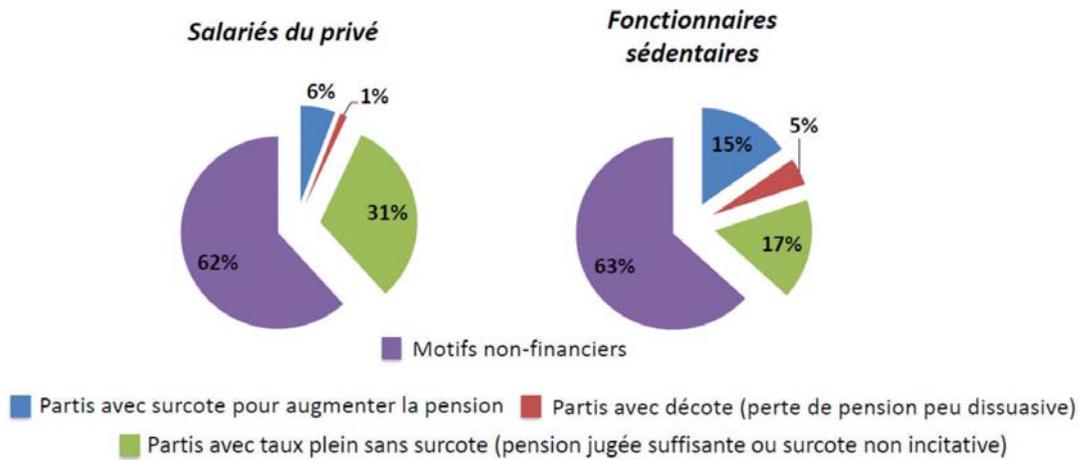
Il est intéressant de voir qu'un motif non financier est cité dans plus de trois quarts des cas, que ce soit l'intérêt du travail, ne pas se sentir prêt à devenir retraité, finir une mission ou atteindre la fin de l'année scolaire, qui est plus fréquemment citée chez les fonctionnaires, en particulier chez les enseignants. Pour les enseignants du premier degré, c'est une contrainte légale, ils sont obligés d'atteindre la fin de l'année scolaire. Pour les autres enseignants, on sait que ce comportement est largement répondu. C'est donc un motif de recul de départ. Le fait d'attendre qu'un remplaçant soit formé est un peu plus fréquemment cité dans le privé que dans le public. Il y a donc des motifs non financiers qui interviennent dans le sentiment de partir plus tard que possible.

La conservation des revenus d'activité est également fortement citée, par une majorité des personnes, un peu moins que les motifs non financiers. Le souhait d'augmenter les droits à la retraite est plus fréquemment cité chez les fonctionnaires sédentaires que chez les salariés du privé. Lorsqu'on creuse les résultats, on s'aperçoit que c'est grandement lié au salaire de référence, qui concerne les 6 derniers mois de salaire, hors primes, pour les fonctionnaires. Finalement, le fait d'avoir ce salaire de référence qui porte sur l'indice des 6 derniers mois, hors primes, c'est un facteur qui va faire qu'ils vont repousser, pour aller chercher éventuellement un changement d'échelon et donc un gain indiciaire. C'est donc aussi un facteur de prolongement d'activité.

### Peut-on approcher l'effet des incitations financières ?

Avec ce type d'enquête qualitative, ce qui est difficile, c'est : est-ce qu'on peut cerner l'effet des incitations financières ? Comme l'indiquait Yves Guégano, la décote, la surcote, la neutralité actuarielle ont été mises en place pour laisser une liberté de choix et, donc, permettre aux personnes d'arbitrer financièrement, voire les inciter à repousser dans un certain nombre de cas. Est-ce qu'on peut approcher cet effet-là ? Autrement dit, est-ce qu'on peut répondre

à la question : avons-nous plutôt affaire à des *homo œconomicus* ou pas du tout ?



On a donc posé une question. On a demandé le motif principal aux enquêtés, dans les situations suivantes : avoir une décote, avoir une surcote ou n'avoir ni décote ni surcote. On leur a demandé vraiment le principal motif. Cela permet de voir, parmi l'ensemble des dimensions qui président au choix de départ à la retraite, laquelle est prédominante selon eux. Plusieurs motifs étaient proposés. D'une part, il y avait des motifs financiers, à savoir : la perte de pension liée à la décote n'est pas trop importante, pour les personnes qui ont une décote ; pour les personnes qui ont une surcote, c'est « oui, je cherchais à augmenter ma retraite grâce à la surcote » ; pour celles qui n'ont ni décote ni surcote, il y a aussi des réponses financières. Il y avait donc des motifs financiers proposés.

Il y avait aussi des motifs non financiers, à savoir : « je n'étais pas au courant que j'avais une décote ou une surcote » ; « je ne pouvais pas partir plus tard », c'est-à-dire « j'ai une décote mais je ne pouvais pas faire autrement, j'avais d'autres motifs » ; « j'ai une surcote, j'ai continué à travailler, mais pas du tout pour la surcote ».

Les résultats sont assez intéressants. Le principal motif qui est déclaré le plus fréquemment concerne des motifs non financiers. C'est assez perturbant, puisqu'on a vu dans les résultats précédents que la réglementation est profondément ancrée et cadre les réponses en termes de motivation de départ. Là, à travers ces questions, on cherche plus à approcher un raisonnement de type marginaliste. Finalement, à peu de chose près : vous avez une décote, est-ce que vous souhaitez l'éviter ; vous avez une surcote, est-ce que c'était pour ça ? On est vraiment dans une logique beaucoup plus marginaliste. Là, on voit qu'on sort quand même pas mal de cet *homo œconomicus*, qui est présent : une quarantaine de pour cent de la population ressemble largement à un *homo œconomicus*, le reste, un peu moins.

C'est dans ce sens que je pense qu'on peut tirer des leçons sur l'influence éventuelle des incitations financières. C'est l'intérêt de ce type de question, entre des grands paramètres qui cadrent les termes du débat – l'âge légal, l'âge d'annulation de la décote, tout le monde les connaît, ce sont de grandes références – et des éléments qui jouent peut-être beaucoup plus à la marge. S'agissant de ce choix, à quelques mois près ou à 1 ou 2 années près, interviennent beaucoup plus de facteurs, qui sont non financiers pour la plupart.

### Conclusion

On peut donc considérer que le constat est un peu le même, aussi bien pour les salariés du privé que pour les fonctionnaires. Finalement, tout le monde prend ses décisions en étant cadré, avec un ancrage important des grands termes. Ensuite, ce sont des déterminismes beaucoup plus personnels, une hétérogénéité de facteurs très importante, qui vont faire que les personnes vont déterminer finement leur âge de départ.

### **Pierre-Louis Bras**

Merci beaucoup. On voit que la réglementation cadre, mais est-ce que les retraités connaissent vraiment la réglementation et l'application de la réglementation à leur cas personnel ? C'est l'objet, notamment, de l'exposé de Florence Barat-Payraud. Je lui passe la parole.

# L'information comme préalable aux choix de départ à la retraite

**Florence Barat-Payraud**

Secrétaire générale du GIP Union Retraite

Rappelons pour commencer que le droit à l'information sur la retraite est un dispositif récent, puisque les premières campagnes d'information ont eu lieu en 2007.

## Origines du droit à l'information sur la retraite

L'origine de cette mise en œuvre est la séance du COR d'avril 2003, qui établit l'ardente obligation, pour l'ensemble des régimes de retraite, de répondre aux trois questions que se posent les assurés : quand, combien et comment ?

Le « comment ? » a toujours été l'objet des travaux des régimes, le « quand ? » et le « combien ? » aussi, sauf qu'on fait face à des réglementations qui évoluent et qui font de plus en plus dépendre les montants et les âges de départ, l'âge du taux plein en tout cas, de l'ensemble des données, notamment de la durée d'assurance totale.

L'information était plutôt assurée régime par régime jusque-là et il devient donc nécessaire de la donner en inter-régimes.

## L'information quinquennale mise en œuvre par les organismes à partir de 2007

De ce fait, il y a deux documents qui sont prévus. Il y a un relevé de situation individuelle (RIS) qui fait l'état des droits dans les différents régimes de la carrière, qui est une sorte de relevé de carrière inter-régimes, qui est envoyé systématiquement à 35, 40, 45 et 50 ans aux assurés. Il y a aussi ce qu'on appelle l'estimation estimative globale (EIG), qui est envoyée à partir de 55 ans, tous les 5 ans, tant que la personne n'est pas partie à la retraite, et qui ajoute, aux éléments du relevé de situation individuelle, une estimation des montants que les assurés peuvent espérer obtenir de leurs régimes.

## Le calendrier d'envoi

On a donc établi un calendrier d'envoi. C'est très régulier, une fois qu'on a terminé la période de montée en charge, puisqu'on voit que les premières années, on a commencé par des gens qui étaient plus



ROGER GIP  
1 55 11

TAUX PLEIN (date où votre retraite sera calculée sans décote ni surcote)
Date du taux plein selon les informations dont nous disposons : - le 01/12/2022, pour la CNAV, la MSA (salarié), l'ARRCO, l'AGIRC Les cases grisées du tableau indiquent les premiers montants qui intègrent le taux plein

MONTANTS ESTIMATIFS ANNUELS BRUTS DE VOS RETRAITES						
AGE DE DEPART ENTRE 62 ANS ET 67 ANS						
AGES DE DEPART EN RETRAITE	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Ces montants sont calculés au	01/01/2018	01/01/2019	01/01/2020	01/01/2021	01/01/2022	01/01/2023
RETRAITES DE BASE						
Salarié du régime général de sécurité sociale (CNAV)	5 853 €	5 853 €	5 941 €	6 290 €	6 640 €	6 989 €
Salarié agricole (MSA)	6 095 €	6 191 €	6 578 €	6 965 €	7 352 €	7 739 €
RETRAITES COMPLEMENTAIRES						
Salarié du secteur privé (ARRCO)	6 466 €	6 466 €	6 560 €	6 858 €	7 156 €	7 454 €
Salarié cadre du secteur privé (AGIRC)	8 857 €	8 857 €	8 984 €	9 393 €	9 801 €	10 210 €
<b>TOTAL ANNUEL BRUT</b>	<b>27 271 €</b>	<b>27 367 €</b>	<b>28 063 €</b>	<b>29 506 €</b>	<b>30 949 €</b>	<b>32 392 €</b>
<b>Equivalent par mois (brut)</b>	<b>2 272 €</b>	<b>2 280 €</b>	<b>2 338 €</b>	<b>2 458 €</b>	<b>2 579 €</b>	<b>2 699 €</b>

Attention : toute retraite de base prise depuis le 1er janvier 2015 empêche l'acquisition de nouveaux droits à la retraite en cas de poursuite ou de reprise de toute activité.

## Des services diversifiés suite à la loi de 2010

Ces services du droit à l'information ont été diversifiés suite à la loi de 2010, qui a ajouté un certain nombre de services, d'abord l'accès au relevé de situation individuelle en ligne. Aujourd'hui, si on en a besoin, si on souhaite être tenu au courant, on n'est pas forcément obligé d'attendre 5 ans et de le recevoir dans sa boîte aux lettres. On peut demander son relevé de situation en ligne, à tout moment, sur le site de son régime ou de n'importe lequel de ses régimes.

Il y a aussi la création d'un entretien information retraite, qui permet de faire le point à partir de 45 ans et qui introduit des simulations. L'EIG : on a une seule simulation qui, *grosso modo*, prolonge la situation professionnelle actuelle de la personne. 45 ans : notamment pour les salariés du privé, il y a plusieurs simulations possibles, tout simplement parce qu'à 45 ans, l'éventail des possibles est quand même plus large pour les assurés. Notamment pour un assuré qui serait au chômage, dernièrement, à 45 ans, cela n'a pas de sens de prolonger du chômage, par exemple. Ce n'est pas la situation réelle de l'assuré.

Il y a également une information qui est destinée aux nouveaux cotisants, qui est une information plus générale et qui les informe aussi de ce qu'ils peuvent trouver sur le site de leur régime de retraite : l'accès à leurs données personnelles.

## Simulations et estimations en ligne

Nous avons donc un certain nombre de simulations et d'estimations en ligne. Depuis 2006, il y a un simulateur qui s'appelle M@rel, *ma retraite en ligne*, qui a pour caractéristique de reposer sur la saisie de leurs données personnelles par les assurés. On ne fait donc pas d'accès aux données réelles détenues par les régimes.

Depuis le 16 novembre, il y a un simulateur qui s'appuie sur les données réelles détenues par les régimes, qui est en cours de montée en charge. Ce simulateur est disponible pour les assurés à partir de 45 ans. La montée en charge se termine en janvier. Il est bien sûr également disponible sur les sites des régimes.

L'EIG en ligne, donc pour les gens qui ont 55 ans, sera disponible à partir de juillet 2016.

En octobre 2016, il y aura un simulateur, appuyé également sur les données réelles, mais qui sera sans limite d'âge et qui permettra d'élargir un peu l'éventail des possibles. Le simulateur actuel prévoit des sentiers prédéfinis de projection, on ne peut donc pas faire de variations dans les projections qui sont présentées, on est obligé de choisir parmi les modèles présentés.

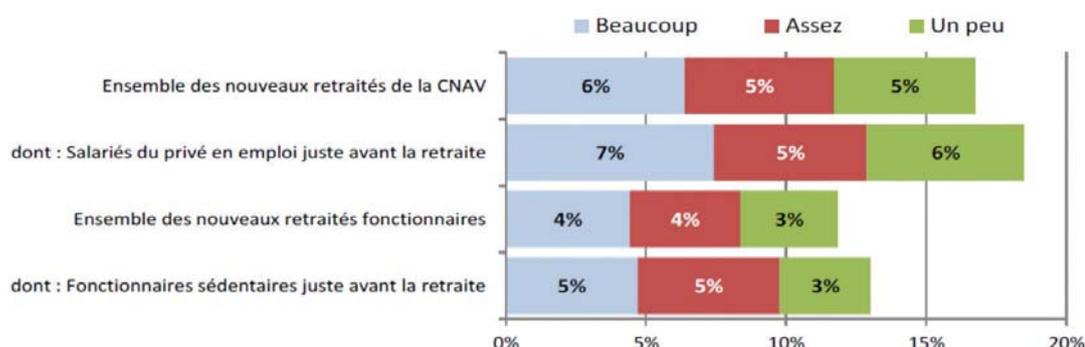
À terme, il devrait y avoir une solution d'estimation qui sera appuyée sur le répertoire de gestion des carrières unique. Mais, là, on est quand même à échéance de plusieurs années.

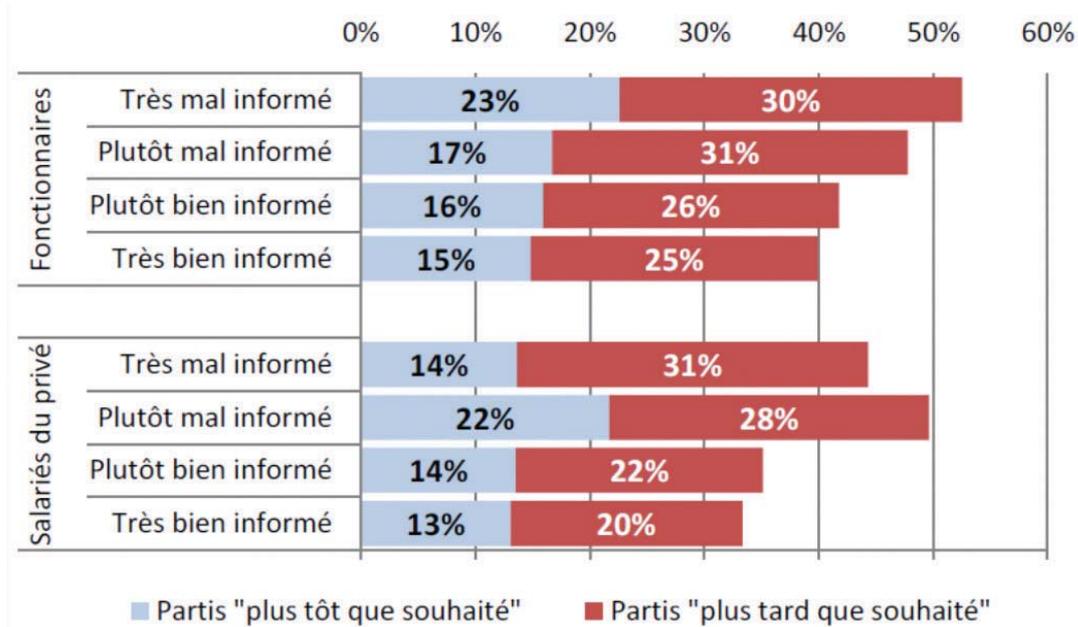
## Rôle de l'information dans le choix de la date et dans le choix éclairé d'une date de départ

Concrètement, sur le rôle de l'information dans le choix de la date ?

Les deux transparents qui suivent ont pour source l'enquête Motivations de départ à la retraite 2013-2014.

### Proportion d'assurés pour qui le facteur suivant a joué : « Vous êtes parti cette année-là, faute d'information sur les possibilités de partir plus tôt ou plus tard »





Source : enquête Motivations de départ à la retraite 2014; exploitation SG-COR.

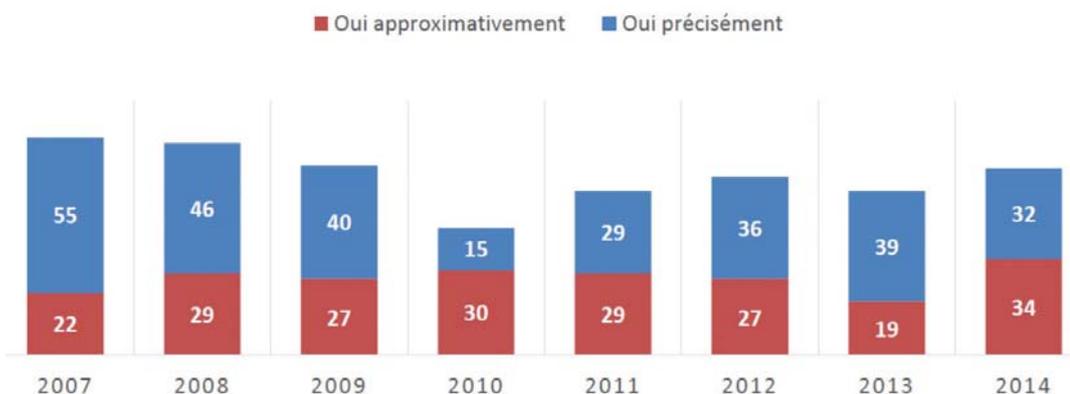
Qu'est-ce que cela montre ? Cela montre, en creux, le défaut du droit à l'information. Là, ce sont les gens qui sont partis cette année-là faute d'information sur les possibilités de partir plus tôt ou plus tard. Là, clairement, on n'a pas vraiment éclairé le choix de ces assurés. On voit que selon la situation professionnelle de ces assurés, on est entre 12 et 18% de gens qui n'avaient visiblement pas la notion de leurs possibilités de départ à la retraite.

Là, c'est le rôle de l'information dans le choix éclairé d'une date de départ. Là, ce sont les gens qui sont partis plus tôt que souhaité ou partis plus tard que souhaité, en bleu et en rouge respectivement. On voit qu'il y a une part importante de ces assurés, qu'il y a une forte corrélation, avec le sentiment d'avoir été très mal informé ou plutôt mal informé.

Avant la réception de ce document, vous aviez envisagé une date de départ à la retraite...

Ensuite, nous allons voir ce qu'il se passe avec les gens qui ont reçu des documents du droit à l'information. Tous les ans, on fait réaliser, par une société, une enquête téléphonique auprès d'un échantillon de 1 500 assurés qui ont reçu leurs documents dans l'année. Les questions que je vous présente là concernent uniquement des destinataires d'EIG. Ils ont donc 55 ans ou plus et ils ont reçu, normalement, des éléments avec montants.

### Assurés ayant déjà envisagé une date de départ à la retraite (en %)



Sources : enquêtes GIP, campagnes 2007 et 2008, Les Nouveaux armateurs; campagnes 2009, 2010 et 2011, G & A Links; campagnes 2012, 2013 et 2014, BVA.

Champ : assurés de 55 ans ou plus (âges variables selon les années).

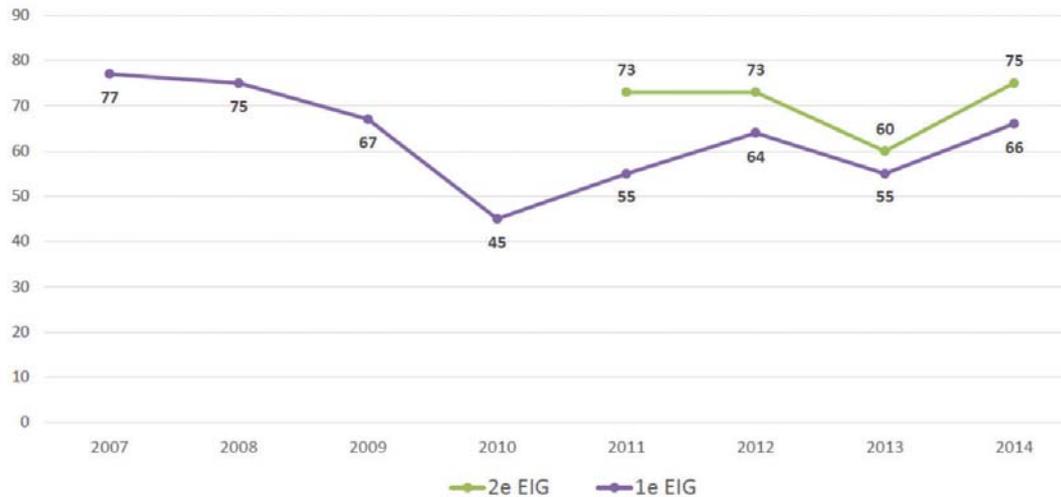
Que voit-on ? On leur demande s'ils avaient déjà envisagé une date de départ à la retraite : «oui approximativement», «oui précisément». On voit donc qu'indépendamment de la réception du document, les gens ont déjà prévu, en gros, leur date de départ à la retraite.

Il faut neutraliser l'année 2010, puisque du fait de la réforme, on n'a pas pu envoyer de montant cette année-là. Je pense donc que les résultats ne sont pas vraiment représentatifs. Mais on voit quand même qu'à partir de 2010, il y a une baisse de la prévisibilité de leur date de départ à la retraite, chez les assurés, avant réception du document.

### Les assurés ayant déjà prévu une date de départ à la retraite : différence entre la première et la seconde EIG

On s'est demandé s'il y avait une différence forte entre d'une part les gens qui avaient prévu une date de départ à la retraite et pour lesquels c'était la première EIG et, d'autre part, ceux qui avaient reçu une première EIG et pour lesquels c'était donc la deuxième EIG. Eux cumulent deux facteurs qui pourraient les pousser à avoir une idée de la date de leur départ. D'une part, 5 ans plus tôt, ils ont reçu un premier document qui leur met un certain nombre d'éléments de montants et de dates sous les yeux. D'autre part, ils ont 5 ans de plus, ils se rapprochent donc du terme de leur vie active, quelle que soit la date de celui-ci.

### Assurés ayant déjà envisagé une date de départ à la retraite (en %)



Sources : enquêtes GIP, campagnes 2007 et 2008, Les Nouveaux armateurs ; campagnes 2009, 2010 et 2011, G & A Links ; campagnes 2012, 2013 et 2014, BVA.

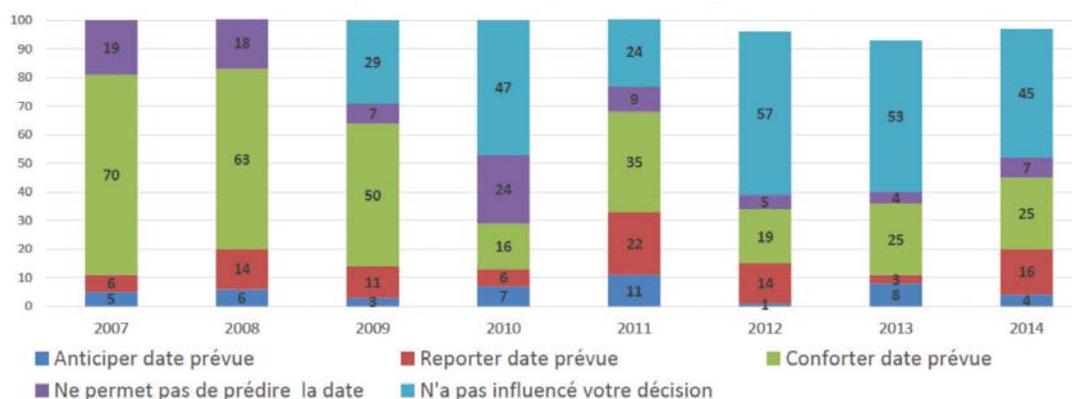
Champ : 1<sup>e</sup> EIG = assurés de 55 à 58 ans (variable selon les années) ; 2<sup>e</sup> EIG = assurés de 60 ans ou plus.

Ce que l'on constate, c'est que ceux qui ont une deuxième EIG ont une idée un peu plus précise, mais ce n'est pas patent.

Suite à la réception de ce document, vis-à-vis de votre date de départ à la retraite, vous diriez que les informations vous conduisent à...

Concrètement, quel est l'impact de la réception du document sur cette date qui avait été prévue ? Ces gens avaient donc prévu une date de départ à la retraite. Quel est l'impact du document ?

### Impact du courrier lorsqu'une date était prévue



Sources : enquêtes GIP, campagnes 2007 et 2008, Les Nouveaux armateurs ; campagnes 2009, 2010 et 2011, G & A Links ; campagnes 2012, 2013 et 2014, BVA.

Champ : assurés de 55 ans ou plus (âges variables selon les années).

Il n'y a pas de total à 100 systématiquement, parce qu'il y en a qui répondent « ne sait pas » ou qui ne répondent pas. Il y a un petit pourcentage de gens qui ne répondent pas à la question.

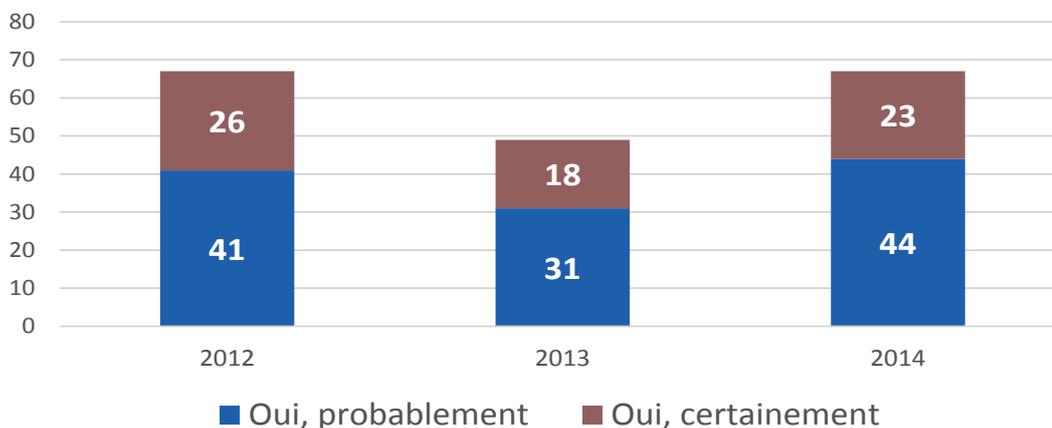
Quel est l'impact ? On voit qu'avant la réforme de 2010, il y a une forte proportion qui se trouve confortée dans la date prévue. Après, c'est quand même beaucoup moins évident. Notamment, on voit augmenter relativement le report de la date prévue par les assurés.

Il ne faut pas exagérer cet effet report, puisqu'il y en a qui vont devoir reporter pour des raisons évidentes, tout simplement parce qu'ils n'ont pas le choix. Ils n'ont pas la possibilité. Ils avaient prévu de partir à 60 ans. Manque de chance, c'est 62 pour eux ou 61 ans et 9 mois. Le report, ce n'est donc pas forcément parce que le montant est plus intéressant, mais peut-être parce qu'ils ne peuvent pas faire autrement.

Selon vous, d'ici à ce que vous preniez votre retraite, pensez-vous que les informations communiquées sur vos droits aujourd'hui pourraient être modifiées en fonction d'éléments nouveaux indépendants de votre volonté ?

Ces éléments-là nous amènent à : « selon vous, d'ici à ce que vous preniez votre retraite, pensez-vous que les informations qui vous ont été communiquées pourraient être modifiées ? » On n'a posé cette question qu'à partir de 2012, je n'ai donc pas une série statistique très importante.

### Évolution possible des droits (EIG)

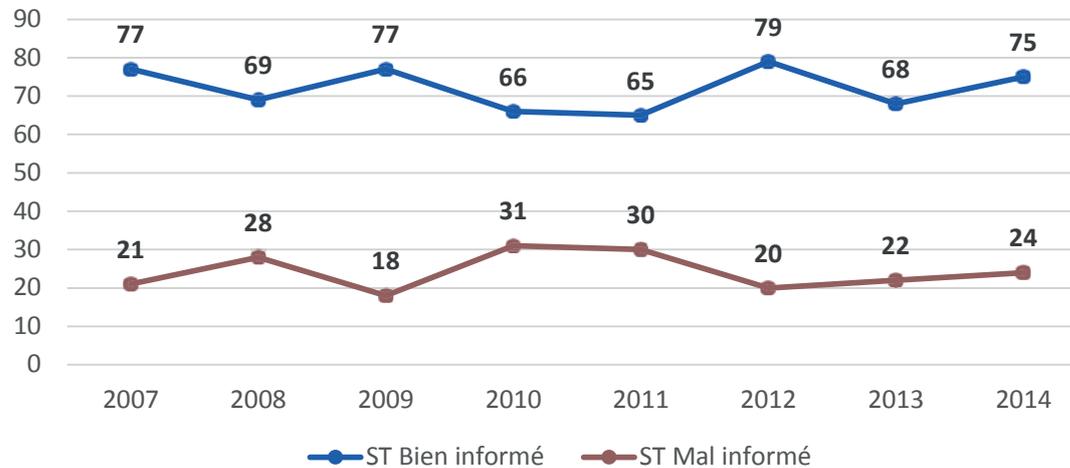


Sources : enquêtes GIP, campagnes 2007 et 2008, Les Nouveaux armateurs ; campagnes 2009, 2010 et 2011, G & A Links ; campagnes 2012, 2013 et 2014, BVA.  
 Champ : assurés de 55 ans ou plus (âges variables selon les années).

On voit bien qu'il y a une forte proportion d'assurés qui ont conscience que, même s'ils sont dans les générations EIG, qu'ils ont 55 ans au moins, ce qui a été envoyé comme information n'est pas gravé dans le marbre et qu'on ne va peut-être pas pouvoir compter dessus vraiment. Notamment, en 2014, on voit l'effet de la réforme des retraites.

À ce jour, vous sentez-vous très bien, plutôt bien, plutôt mal ou très mal informé sur votre future retraite ?

#### Niveau d'information ressenti (en %)



Sources : enquêtes GIP, campagnes 2007 et 2008, Les Nouveaux armateurs ; campagnes 2009, 2010 et 2011, G & A Links ; campagnes 2012, 2013 et 2014, BVA.

Un transparent qui devrait quand même un peu rassurer : « à ce jour, vous sentez-vous très bien, plutôt bien, plutôt mal ou très mal informé sur votre future retraite ? ». *A priori*, les assurés ne sont pas rancuniers parce qu'ils s'estiment quand même, très massivement, bien informés sur la retraite, même s'ils ont donc conscience qu'il peut y avoir une modification des règles qui leur ont été appliquées.

#### Les manques du droit à l'information

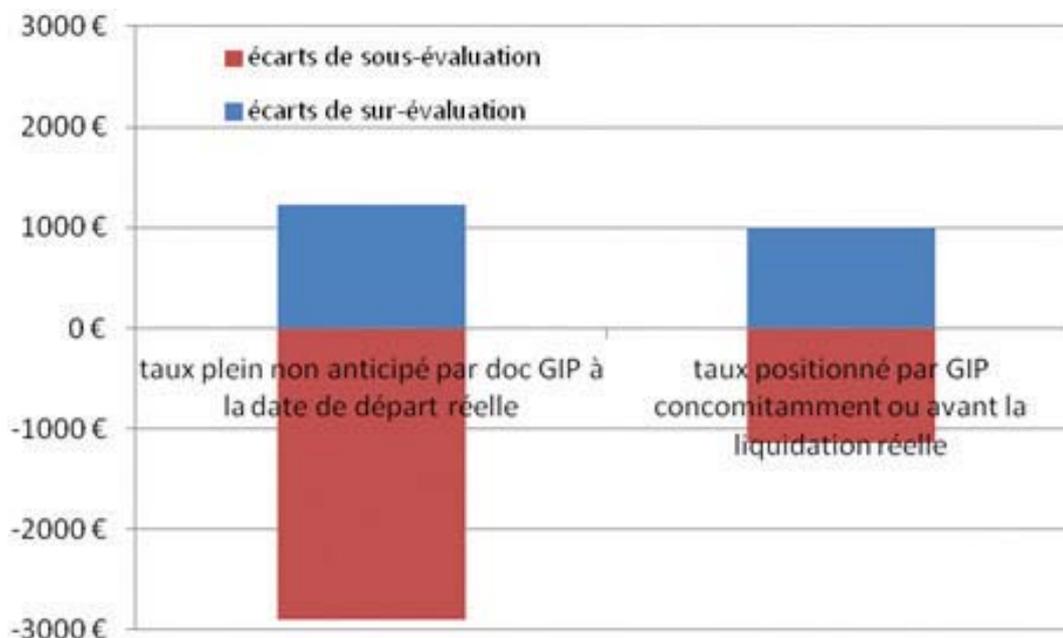
Il faut avoir conscience que cette information envoyée aux assurés comporte certains manques, aujourd'hui, notamment du fait de la structure des données.

Par exemple, on souffre pas mal de données qui sont inconnues ou mal connues. Les régimes connaissent évidemment très bien les données de carrière, qui les concernent, mais ils n'ont pas forcément la connaissance d'un certain nombre de données, qui ont un impact fort sur la carrière, sur la date de départ et sur la date de taux plein. Ces éléments sont les périodes à l'étranger, les majorations de durée d'assurance pour enfants et l'invalidité hors invalidité.

Accessoirement, il y a un certain nombre de régimes qui ne sont pas couverts, qui ne sont pas intégrés dans le droit à l'information, pour lesquels on ne peut donc pas faire de projection. Je dis « accessoirement » parce qu'en pourcentage de la population, cela concerne quand même moins de gens.

## Effet du bon positionnement de la date

Au sein du GIP, la CNAV et l'AGIRC-ARRCO ont réalisé une étude de comparaison entre les montants envoyés dans les EIG et les montants réellement obtenus par les assurés à l'issue de la liquidation. Les éléments qui suivent sont donc issus de cette étude de la CNAV et de l'AGIRC-ARRCO.



Source : étude comparaison EIG/Liquidation CNAV AGIRC-ARRCO, 2013.

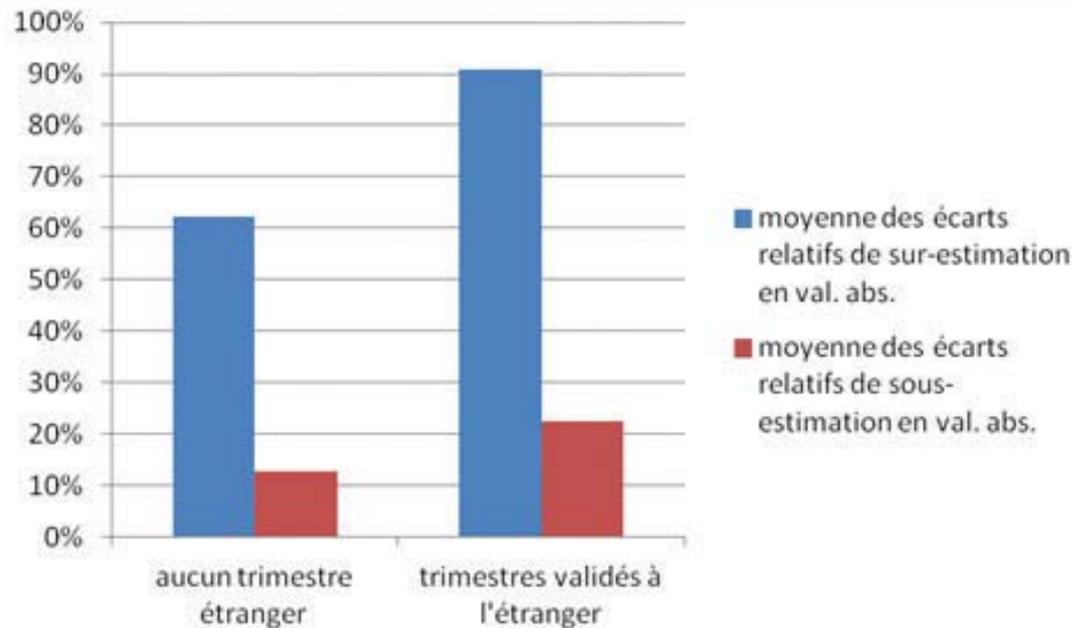
Champ : assurés nés en 1951 partis en retraite de septembre 2011 à mars 2013 et ayant reçu une EIG en 2011.

On voit l'effet de la bonne anticipation du taux plein sur l'évaluation de la pension. Lorsque le taux plein est positionné à la bonne date dans la projection qu'on fait de la carrière, on voit que de manière très logique, les estimations sont nettement plus proches du montant qui va être réellement servi. Quand il y a une mauvaise anticipation du taux plein, on voit notamment que les écarts de sous-évaluation sont 2 fois et demie supérieurs.

## Écarts liés à la méconnaissance des carrières effectuées à l'étranger

Sur l'écart lié à la méconnaissance des carrières effectuées à l'étranger, qui sont en général connues au moment de la liquidation, récupérées par les échanges notamment avec les autres pays, qu'est-ce qu'on voit ? S'il n'y a pas de trimestre à l'étranger, les écarts de sur- et de sous-évaluation sont quand même notablement inférieurs à ce qu'ils sont pour les assurés qui ont des trimestres à l'étranger, sachant que cela concerne là 2,8% des assurés étudiés dans cette étude.

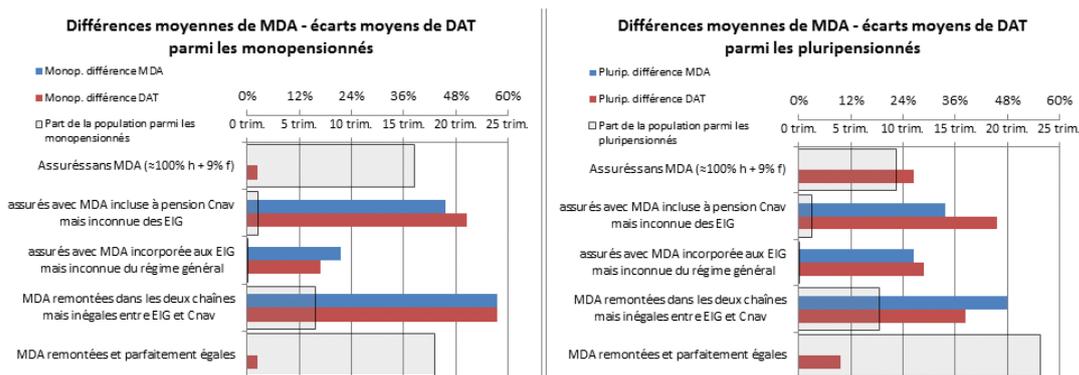
### Moyenne des écarts globaux ou relatifs en valeur absolue en fonction de la validation d'un trimestre dans un régime étranger



Source : étude comparaison EIG/Liquidation CNAV AGIRC-ARRCO, 2012.  
 Champ : assurés nés en 1951 partis en retraite de septembre 2011 à mars 2013 et ayant reçu une EIG en 2011.

### Analyse des différences de MDA et de DAT pour deux types d'assurés (mono/poly-pensionnés)

Je ne vais pas vous expliquer de A à Z ce graphique, qui est tout à fait redoutable. Sinon, je pense que je vais largement augmenter le retard que nous avons sur l'horaire.



Source : étude comparaison EIG/Liquidation CNAV AGIRC-ARRCO, 2013.  
 Champ : assurés nés en 1951 partis en retraite de septembre 2011 à mars 2013 et ayant reçu une EIG en 2011.

Il me semble qu'il faut regarder sur la partie gauche de l'écran. Il y a une lecture très visuelle. C'est la différence avec la durée d'assurance tous régimes (DAT) selon les écarts. La MDA, excusez-moi pour le jargon, c'est la majoration de durée d'assurance.

Qu'est-ce que cela nous apprend ? Cela nous apprend que les écarts de pension sont très faibles – évidemment, là, on pense notamment à la pension des femmes – quand la MDA est bien positionnée. Si on connaît le nombre d'enfants de la personne et qu'on peut calculer la majoration de durée d'assurance, les écarts de la pension sont nettement plus faibles. C'est logique.

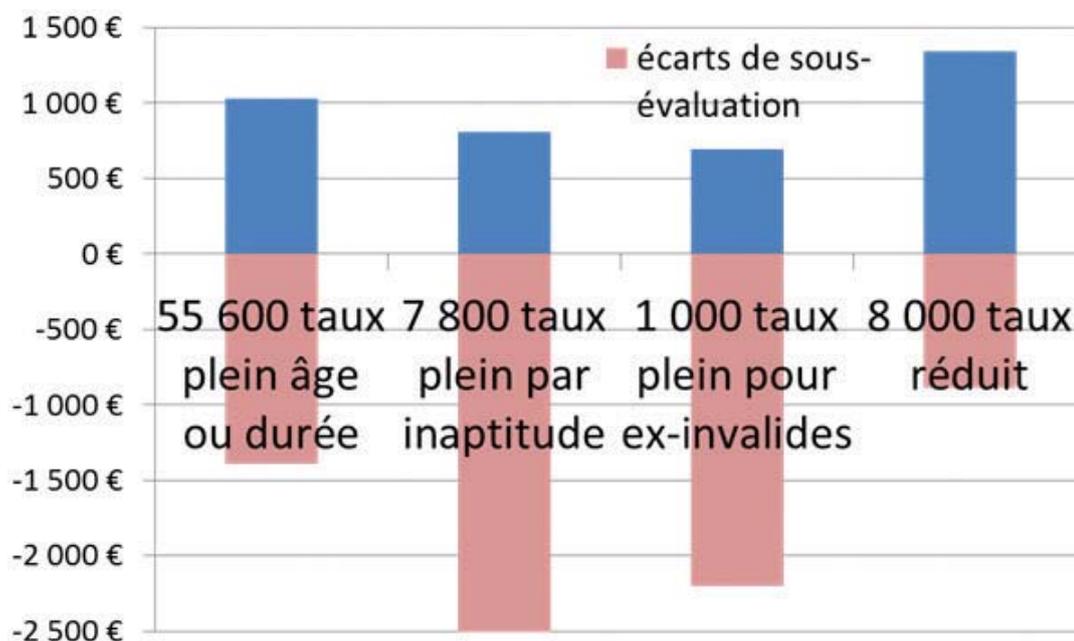
Néanmoins, ce qu'on voit, c'est que la méconnaissance des enfants coûte très cher en termes de qualité de l'estimation de la pension qu'on peut envoyer dans les documents du droit à l'information.

Or, aujourd'hui, pour les générations EIG, de 55 ans, on a moins de la moitié des femmes qui ont des enfants. Démographiquement, on sait que cela ne recoupe pas vraiment la réalité de la population française. Cela veut donc dire que pour 40% des femmes, voire un peu plus, on a une erreur sur les trimestres pour enfant. Si ce sont des salariées du privé et qu'elles ont 2 enfants par femme en moyenne, on a une erreur de 4 ans sur le taux plein et donc une erreur potentielle de 20% sur la pension.

On voit donc bien que l'estimation est très difficile en l'absence de connaissance de ces éléments.

### Impact sur la précision des montants de la détermination du taux par cause

Le dernier point concerne les écarts de sous-évaluation qui sont liés au taux plein pour l'inaptitude.



Source : étude comparaison EIG/Liquidation CNAV AGIRC-ARRCO, 2013.

Champ : assurés nés en 1951 partis en retraite de septembre 2011 à mars 2013 et ayant reçu une EIG en 2011.

Dans la plupart des cas, on peut prévoir l'inaptitude pour les invalides qui ont une invalidité à 66% ou plus. C'est une donnée qui est connue des régimes, elle peut donc facilement être prise en compte dans les calculs.

Pour ce qui est des taux pleins par inaptitude, par définition, c'est une donnée qu'on connaît au moment de la liquidation, puisqu'elle est décidée au moment de la liquidation. Là, nous avons des écarts d'estimation qui sont très très importants. C'est particulièrement pénalisant. Pour le coup, c'est une donnée pour laquelle on ne voit pas comment on pourrait l'améliorer. Je ne vois pas comment on peut connaître cette donnée avant la liquidation.

## Les difficultés de l'information

Concernant les difficultés qu'on a sur l'information, elles sont de trois ordres. Il y a l'instabilité juridique, qu'on a déjà assez largement évoquée auparavant, la diversité des législations et des réglementations et une complexification croissante de l'information que nous constatons.

## Le début d'une EIG avec plusieurs âges de départ au plus tôt

Vous vous souvenez peut-être de l'allure qu'avait une EIG normale. C'est un tableau de montants. Je vais vous montrer maintenant à quoi ressemble une EIG de quelqu'un qui a deux âges de départ à la retraite possible, c'est-à-dire qu'il a des droits dans plusieurs régimes. Il a un régime qui a une date de départ de droit commun et un régime où il peut partir plus tôt, soit parce qu'il est en catégorie active dans la fonction publique, soit parce qu'il a un régime spécial qui permet de partir plus tôt.

PASCAL GIP  
1 58 01

TAUX PLEIN (date où votre retraite sera calculée sans décote ni surcote)								
Date du taux plein selon les informations dont nous disposons : - le 15/08/2014, à 56 ans, pour la CPRPSNCF - le 01/02/2020, à 62 ans, pour la CNAV, l'ARRCO Les cases grisées du tableau indiquent des montants qui intègrent le taux plein								
MONTANTS ESTIMATIFS ANNUELS BRUTS DE VOS RETRAITES								
AGE DE DEPART ENTRE 56 ANS ET 59 ANS								
Ages de fin d'activité	56 ans		57 ans		58 ans		59 ans	
Ces montants sont calculés au	01/04/2014		01/04/2015		01/04/2016		01/04/2017	
Age de versement de la retraite	à partir de 56 ans	à partir de 62 ans	à partir de 57 ans	à partir de 62 ans	à partir de 58 ans	à partir de 62 ans	à partir de 59 ans	à partir de 62 ans
RETRAITES DE BASE								
Salarié du régime général de sécurité sociale (CNAV)	-	2 064 €	-	2 177 €	-	2 262 €	-	2 262 €
Régime spécial de la SNCF (2)	14 573 €	14 573 €	14 828 €	14 828 €	15 393 €	15 393 €	15 958 €	15 958 €
RETRAITES COMPLEMENTAIRES								
Salarié du secteur privé (ARRCO)	-	1 820 €	-	1 899 €	-	1 979 €	-	1 979 €
<b>TOTAL ANNUEL BRUT</b>	<b>14 573 €</b>	<b>18 457 €</b>	<b>14 828 €</b>	<b>18 904 €</b>	<b>15 393 €</b>	<b>19 634 €</b>	<b>15 958 €</b>	<b>20 199 €</b>
<b>Equivalent par mois (brut)</b>	<b>1 214 €</b>	<b>1 538 €</b>	<b>1 235 €</b>	<b>1 575 €</b>	<b>1 282 €</b>	<b>1 636 €</b>	<b>1 329 €</b>	<b>1 683 €</b>

## LES DÉTERMINANTS DES ÂGES DE DÉPART À LA RETRAITE

PASCAL GIP  
1 58 01

MONTANTS ESTIMATIFS ANNUELS BRUTS DE VOS RETRAITES					
AGE DE DEPART ENTRE 60 ANS ET 62 ANS					
Ages de fin d'activité	60 ans		61 ans		62 ans
Ces montants sont calculés au	01/04/2018		01/04/2019		01/04/2020
Age de versement de la retraite	à partir de 60 ans	à partir de 62 ans	à partir de 61 ans	à partir de 62 ans	à 62 ans
RETRAITES DE BASE					
Salarié du régime général de sécurité sociale (CNAV)	-	2 262 €	-	2 262 €	2 262 €
Régime spécial de la SNCF (2)	16 523 €	16 523 €	17 088 €	17 088 €	17 652 €
RETRAITES COMPLEMENTAIRES					
Salarié du secteur privé (ARRCO)	-	1 979 €	-	1 979 €	1 979 €
<b>TOTAL ANNUEL BRUT</b>	<b>16 523 €</b>	<b>20 764 €</b>	<b>17 088 €</b>	<b>21 329 €</b>	<b>21 893 €</b>
<b>Equivalent par mois (brut)</b>	<b>1 376 €</b>	<b>1 730 €</b>	<b>1 424 €</b>	<b>1 777 €</b>	<b>1 824 €</b>

PASCAL GIP  
1 58 01

MONTANTS ESTIMATIFS ANNUELS BRUTS DE VOS RETRAITES						
AGE DE DEPART ENTRE 62 ANS ET 67 ANS						
AGES DE DEPART EN RETRAITE	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans *
Ces montants sont calculés au	01/04/2020	01/04/2021	01/04/2022	01/04/2023	01/04/2024	
RETRAITES DE BASE						
Salarié du régime général de sécurité sociale (CNAV)	2 262 €	2 375 €	2 488 €	2 601 €	2 657 €	2 657 €
Régime spécial de la SNCF (2)	17 652 €	18 217 €	18 782 €	19 347 €	19 488 €	19 488 €
RETRAITES COMPLEMENTAIRES						
Salarié du secteur privé (ARRCO)	1 979 €	1 979 €	1 979 €	1 979 €	1 979 €	1 979 €
<b>TOTAL ANNUEL BRUT</b>	<b>21 893 €</b>	<b>22 571 €</b>	<b>23 249 €</b>	<b>23 927 €</b>	<b>24 124 €</b>	<b>24 124 €</b>
<b>Equivalent par mois (brut)</b>	<b>1 824 €</b>	<b>1 880 €</b>	<b>1 937 €</b>	<b>1 993 €</b>	<b>2 010 €</b>	<b>2 010 €</b>

Voilà le début du tableau de l'EIG. Qu'est-ce qu'il se passe ? On est obligé de scinder les données, puisque si l'assuré cesse son activité à 56 ans, il va toucher son montant de la SNCF, mais il touchera un montant de la CNAV et de l'ARRCO à 62 ans. Mais s'il part à 57 ans, il aura travaillé 4 trimestres de plus. Il touchera donc toujours son montant de la CNAV et de l'ARRCO à 62 ans, sauf que ce n'est pas le même, puisqu'il y a 4 trimestres de plus dans sa DAT.

Le tableau de l'EIG de notre assuré, qui est SNCF, CNAV et ARRCO, fait donc trois pages, tout simplement parce qu'on est obligé de tenir compte des différences de départ. On voit bien que, visuellement, c'est quand même un petit peu plus compliqué et que ce n'est pas très facile à comprendre pour notre assuré.

## Des envois annulés, dégradés ou imparfaits en raison des modifications de textes

D'autre part, les contraintes juridiques peuvent entraîner des envois qui peuvent être annulés ou dégradés ou imparfaits, parce qu'il y a des modifications de textes.

Génération	Année de la 1 <sup>ère</sup> EIG	Age	Modifications
1949	2007	58 ans	/
1950	2008	58 ans	/
1 <sup>er</sup> semestre 1951	2008	57 ans	/
2 <sup>e</sup> semestre 1951	2008	57 ans	Départ 60 ans 4 mois
1952	2009	57 ans	Départ 60 ans 9 mois
1953	2009	56 ans	Départ 61 ans 2 mois Liquidation unique des régimes alignés
1954	2010	56 ans	Départ à 61 ans 7 mois Liquidation unique des régimes alignés
1955	2010	55 ans	Départ à 62 ans Liquidation unique des régimes alignés
1956	2011	55 ans	Liquidation unique des régimes alignés Cumul emploi retraite
1957	2012	55 ans	Liquidation unique des régimes alignés Cumul emploi retraite Accord Agirc-Arrco octobre 2015
1958	2013	55 ans	Liquidation unique des régimes alignés Cumul emploi retraite Accord Agirc-Arrco octobre 2015
1959	2014	55 ans	Liquidation unique des régimes alignés Cumul emploi retraite Accord Agirc-Arrco octobre 2015
1960	2015	55 ans	Liquidation unique des régimes alignés Accord Agirc-Arrco octobre 2015

En 2010, on n'a pas mis de tableaux de montants, tout simplement parce qu'on était en pleine campagne, on avait donc des documents qui étaient préparés avec des âges à 60 ans, pour des générations qui étaient potentiellement à 62. Là, c'est évident qu'on ne peut pas se permettre d'envoyer une information aussi visiblement fautive.

Lors de la campagne 2013, il n'y a pas eu d'envoi d'EIG pour la génération 1958, puisqu'il y a l'annonce d'une modification du nombre de trimestres nécessaires pour l'obtention du taux plein. On l'a donc envoyée avec 1 an de retard. Ils ont eu leur estimation à 56 ans au lieu de 55.

En 2015 et 2016, il y a des messages d'alerte pour les assurés qui relèvent de plusieurs régimes alignés, puisque cela fera l'objet d'une liquidation unique qu'on ne sait pas projeter pour l'instant. C'est également du fait de l'accord AGIRC-ARRCO, qui était en cours de négociation.

Cela nous amène donc à ce tableau, qui se lit de la façon suivante. Vous avez des générations à gauche, les générations qui, jusqu'à présent, ont reçu des EIG ; la première EIG qu'ils ont reçue ; l'âge auquel ils ont reçu cette EIG ; ce qui a été modifié depuis leur première EIG, de façon réglementaire ou législative. Il faudrait y ajouter, d'ailleurs, la réforme du minimum contributif (MICO).

On voit donc bien qu'il y a un certain nombre d'éléments qui se percutent et qui viennent s'inscrire en faux sur ces données qui ont été envoyées à 55 ans. On voit donc bien que pour les gens qui vont recevoir des simulations à 45 ans, la première information, qu'on ne leur donne pas, mais qu'il faudrait avoir à l'esprit, c'est peut-être qu'ils sont, au rythme actuel, à 7 réformes des retraites de leur départ.

Si vous vous remémorez notre assuré de la SNCF, de la CNAV et de l'ARRCO, qui avait donc des droits dans trois régimes – c'est juste la moyenne en France – et qui a donc une information bidimensionnelle, puisque pour chaque petite case de l'EIG normale, il a 2 colonnes, on voit bien que pour l'ARRCO, il va falloir ajouter une troisième dimension dans son document. On va lui dire : pendant 3 ans, tu vas toucher moins, si tu liquides à 62 ans, parce qu'il y a le coefficient de solidarité.

On se retrouve donc avec des documents qui devront choisir entre présenter quelque chose d'intelligible – honnêtement, la présentation d'un cube pour chaque élément de donnée est quand même assez redoutable – et l'exactitude, autant qu'on peut, de la démarche de projection.

**Pierre-Louis Bras**

Il faut conclure.

**Florence Barat-Payraud**

Je pense que c'est presque une conclusion. Cette conclusion est sur la complexification constante, ces dernières années, du fait des modifications de règles, des documents qui sont envoyés aux assurés. Et cette complexification des documents, qui reflète bien sûr la complexité réglementaire, ne permet malgré tout pas de rendre compte de la réalité, pour les assurés de 55 ans, de ce qu'ils pourront percevoir le moment venu.

**Pierre-Louis Bras**

Merci. J'espère qu'on a éclairé la question sur les comportements qui a été posée ce matin.

## Débat avec la salle

### Pierre-Louis BRAS

On a un peu éclaté les délais. Je prends éventuellement une ou deux questions, une ou deux remarques, s'il y en a. Il y a quelqu'un qui est suffisamment courageux pour poser une question. Je le remercie. On vous amène un micro.

### De la salle

Je suis d'EDF. Merci pour vos présentations. Vos présentations m'amènent à une question, qui est liée à la dernière intervention et à votre conclusion, qui est la complexification de l'information.

Je m'adresse aux deux intervenants. Est-ce que vous avez analysé le comportement face aux retraites en fonction des catégories socioprofessionnelles ainsi que la lisibilité des informations en fonction de ces mêmes catégories ?

### Romain Lesur

Oui. S'agissant de l'exploitation du résultat de l'enquête, j'ai mis une bibliographie au tout début de la présentation, je vous renvoie donc à ces documents.

Effectivement, on constate des différences importantes. Pour être très caricatural, plus on est sur des personnes avec des qualifications faibles, avec peu ou pas d'emploi, du chômage avant la retraite, etc., plus on va être sur des comportements du type : « je cherche l'annulation de la décote pour aller chercher le minimum contributif ». On a à peu près le parallèle côté fonction publique, avec des profils un peu similaires, pour avoir le minimum garanti. Plus on monte en qualification, plus il y a des degrés de liberté. Pour résumer à très gros traits, on voit bien, dans les résultats, qu'il y a beaucoup plus de contraintes en fonction de la catégorie socioprofessionnelle.

### Florence Barat-Payraud

Côté GIP Union Retraite, nous n'avons pas la connaissance, dans les données, des catégories socioprofessionnelles et nos enquêtes n'en tiennent pas compte. Les enquêtes ne tiennent compte que des régimes d'affiliation, notamment du dernier régime d'activité.

Néanmoins, ce que ces enquêtes montrent, c'est que la grande majorité des assurés expriment leur satisfaction des documents reçus. On a des taux de satisfaction soviétiques. D'autre part, ils expriment leur compréhension de ce qu'on leur envoie. Le fait que ce soit complètement personnalisé et qu'on retrace l'intégralité de leur carrière rassure beaucoup. Ils peuvent vérifier, ligne à ligne, année par année, qu'on a

bien pris tous leurs droits. Ils sont même souvent très étonnés de redécouvrir des petits boulots qu'ils avaient même oubliés, par exemple le fait qu'ils aient été serveurs dans leur jeunesse ou qu'ils aient fait les vendanges. Il y a vraiment une redécouverte et une appréciation vis-à-vis de cette précision des données détenues.

Sur les catégories socioprofessionnelles, on n'a donc pas de croisement sur ces données.

### **De la salle**

Je suis du SNALC-FGAF. J'ai été particulièrement intéressé par l'exposé de Monsieur Lesur. Pourquoi part-on à la retraite ? Ce qui m'intéresse, c'est comment vous avez eu ces informations. Est-ce que vous procédez par sondage ? Est-ce que vous interrogez personnellement et individuellement chaque personne ?

### **Romain Lesur**

Par enquête téléphonique.

### **De la salle, de la même personne**

Ce sont donc des sondages.

### **Romain Lesur**

Oui. Le sondage, c'est le mode de tirage de l'échantillon, effectivement. Ensuite, le mode de collecte, c'est une enquête téléphonique. J'ai oublié de préciser que le questionnaire est dans le dossier du participant.

### **De la salle, de la même personne**

J'ai simplement une petite remarque. Je savais qu'il y avait beaucoup d'informations et qu'il y en a de plus en plus qui sont données aux futurs partants. Je suis quand même frappé de voir que malgré toutes les informations qui arrivent de tous les côtés – je dis bien de tous les côtés, pas seulement du vôtre –, beaucoup de personnes partent encore ou veulent partir avec l'idée que cela va être pire ensuite : je pars tout de suite pour échapper à la catastrophe. Et elles partent sans savoir exactement à quoi elles s'engagent. Je suis très frappé de voir cette ignorance qui continue, malgré l'avalanche d'informations.

### **Pierre-Louis Bras**

D'où l'importance de ce qui a été dit ce matin sur le fait de scander les réformes par génération, pour au moins pouvoir éclairer les gens le plus clairement possible.

Une dernière remarque.

**Claude Domeizel**

Je suis président de la CNRACL. Je pourrais détailler les raisons pour lesquelles je pose la question, mais pour ce qui me concerne, il m'a manqué un éclairage qui pouvait être donné sur les motifs de départ à la retraite en questionnant ceux qui cumulent l'emploi et la retraite. En creux, cela peut expliquer les raisons pour lesquelles ils quittent leur emploi. L'échantillon que représentent les cumuls emploi-retraite pouvait éventuellement nous éclairer, parce qu'il ne représente qu'une partie de ceux qui, après la retraite, continuent à avoir une activité rémunérée ou pas, déclarée ou pas.

**Romain Lesur**

Sauf erreur de ma part, il y a une question qui a été posée dans le questionnaire, mais dans une présentation la plus courte possible, je ne pouvais pas vous présenter l'intégralité des résultats. Sauf erreur de ma part, il y a bien une question posée là-dessus.

**Pierre-Louis Bras**

Je suis obligé d'arrêter là, parce qu'on a déjà dépassé le temps qui nous était imparti.

# Synthèse et conclusion

**Pierre-Louis Bras**

Président du Conseil d'orientation des retraites

La conclusion va être très rapide, d'une part pour vous remercier de votre écoute et de votre attention, d'autre part pour remercier tous les intervenants pour la clarté de leur exposé.

Si on devait tirer quelques conclusions rapides, vous l'avez vu, l'âge va quand même reculer de manière très significative. On dit que rien ne bouge, mais l'accumulation des réformes fait qu'on est en train de vivre une vraie rupture, depuis 2010 en gros, puisque l'âge de la retraite, qui s'est stabilisé à 60-61 ans, va progressivement passer à 64 ans et un peu plus. On peut dire que c'est trop ou pas assez, mais on ne peut plus dire qu'il n'y a pas eu de réforme et qu'elles n'ont pas touché l'âge de départ.

Un autre élément qui a été évoqué, c'est le fait qu'on va vers une égalité hommes-femmes sur la question de l'âge de départ, pas sur le niveau des retraites. Tous les problèmes de disparité ne sont donc pas réglés, mais la situation traditionnelle, où les femmes partaient plus tard, va s'inverser. Les femmes partiront légèrement plus tôt ou à l'âge des hommes.

Pour le pilotage, il y a un choix. On l'a dit plusieurs fois. On ne peut pas apprécier une mesure sur l'âge sans voir ses contreparties. Si on ne fait pas des choses sur l'âge, il faut faire des choses sur le taux de prélèvement ou sur le niveau des pensions. C'est donc dans cette dialectique qu'on est enfermé et c'est cela qui doit être l'objet du débat social et politique. On ne peut se borner à analyser une mesure isolée en la critiquant pour ses effets.

J'ai retenu la complexité des motivations des assurés pour leur départ et la complexité de le modéliser. Je pense que les travaux des économistes qui essaient de prévoir les comportements ne sont pas au bout, d'autant plus que les gens ne sont pas simplement des *homo œconomicus*. Ils ont des aspirations qualitatives. Et, surtout, ils ont des contraintes, bien évidemment le cadre réglementaire, mais aussi tout un ensemble d'éléments qui sont autant de contraintes – la santé, la qualité du travail, les déplacements, la situation du conjoint –, d'où l'énorme difficulté à prendre en compte l'ensemble de ces facteurs. On l'a vu, on essaie de favoriser la liberté de choix, mais ce choix est quand même très largement contraint. La capacité à utiliser cette marge de manœuvre dépend aussi du niveau socioprofessionnel. Elle est d'autant plus éle-

vée que le niveau socioprofessionnel est élevé. Cela ne veut pas dire qu'il ne faut pas, dans les réformes des retraites, continuer à se donner comme objectif d'assurer, dans les règles, autour d'un âge pivot, une neutralité actuarielle. C'est ce qu'on essaie de faire et ce qui est fait quasiment, au régime de base, autour de l'âge pivot dit du taux plein, à travers les décotes et les surcotes.

Je ne vais pas allonger ce colloque qui a déjà débordé du temps qui était prévu. Je vous remercie et je remercie surtout tous les intervenants. Je vous donne rendez-vous l'année prochaine.

# RÉSUMÉ DU COLLOQUE

# Ouverture des travaux

**Pierre-Louis Bras**

Président du Conseil d'orientation des retraites

Le COR a vocation à établir, dans la mesure du possible, un diagnostic partagé entre ses membres sur notre système de retraite. Il contribue aussi à l'information de tous en diffusant les résultats des travaux qu'il réalise. Les colloques qu'il organise depuis 13 ans maintenant sont l'illustration de cette vocation. La question des âges de la retraite a toujours été au cœur des débats, au point d'occulter d'autres facteurs qui ont parfois plus d'effet sur les équilibres financiers du système de retraite (les règles d'indexation notamment). Le COR a toujours insisté sur le fait qu'il n'existe aucune fatalité qui imposerait un âge de la retraite, mais qu'il y a des choix sociaux et politiques à faire autour de trois facteurs que sont le niveau des pensions, le taux de prélèvement et l'âge effectif de départ à la retraite. Le présent colloque est consacré aux réformes des âges de départ à la retraite et aux déterminants des âges de départ à la retraite.

# Les âges de départ à la retraite en France

## Éléments de cadrage

**Yves Guégano**

Secrétaire général du Conseil d'orientation des retraites

De quoi parle-t-on lorsque l'on évoque les âges de départ à la retraite ? Tout d'abord, il ne faut pas confondre l'âge de départ à la retraite, c'est-à-dire l'âge de liquidation des droits à la retraite, et l'âge de fin d'emploi ou de fin d'activité, lié au marché du travail. Il convient également de distinguer les âges effectifs de départ à la retraite, indicateurs statistiques issus d'observations, des âges légaux de la retraite, qui font référence à la réglementation des régimes de retraite : âge d'ouverture des droits à la retraite, qui sera de 62 ans pour la génération 1955, et âge du taux plein, qui va passer à 67 ans à partir de cette génération. Enfin, les âges de départ à la retraite proprement dits ne doivent pas être confondus avec les comportements de départ, processus qui déterminent le moment où les assurés liquident leurs droits à la retraite et qui dépendent de facteurs divers.

En 2013, environ 30% des personnes âgées de 60 ans se trouvaient dans une situation intermédiaire entre emploi et retraite (chômage, pré-retraite, inactivité), 30% sont à la retraite et 40% occupent un emploi – dont 10% qui occupent un emploi à temps partiel et 2% qui cumulent emploi et retraite.

L'indicateur le plus classiquement utilisé à des fins d'observation statistique des âges de départ à la retraite est l'âge moyen à la liquidation des nouveaux retraités de l'année. Mais cet indicateur est perturbé par la structure démographique ainsi que par les calendriers de montée en charge des réformes, qui peuvent avoir pour conséquence des réductions artificielles de l'âge moyen. Pour éviter ces effets perturbants, on peut s'appuyer sur l'âge conjoncturel de départ à la retraite, qui est l'âge moyen de départ à la retraite d'une génération fictive ayant, à chaque âge, le taux de retraités à cet âge observé l'année considérée. Pour le calculer, il faut disposer de données fines âge par âge. L'évolution de l'âge conjoncturel de départ à la retraite est plus lissée que celle de l'âge moyen des nouveaux retraités à la liquidation.

Les changements de règles à l'approche de la retraite peuvent poser question, notamment en matière d'accès à l'information des futurs retraités, d'équité dans l'accès aux droits, ou de risque de départs anticipés par crainte de modifications défavorables de ces règles. Pour éviter ce

dernier écueil, il a été défini un principe générationnel, qui consiste à définir les paramètres selon l'année de naissance des assurés et à ne plus les modifier une fois passé l'âge minimum de départ de cette génération. Ce principe est généralement respecté, mais a subi quelques dérogations, y compris récemment (règles relatives aux polypensionnés en 2004, conditions d'accès à la retraite anticipée en 2008, attribution du minimum contributif en 2009-2012, liquidation unique des régimes alignés en 2014, etc.). Ce non-respect du principe générationnel peut avoir des effets puissants en termes d'incitation à un départ rapide à la retraite.

Pour certains assurés, les règles de retraite n'ont été stabilisées qu'alors que ces assurés étaient très proches de leur départ à la retraite. Par exemple, pour un assuré du régime général né en 1953, des modifications de réglementation ont eu lieu alors qu'il avait 57 ans (la loi de 2010 a porté l'âge minimal de départ à 61 ans au lieu de 60 ans précédemment), puis à nouveau lorsqu'il a eu 58 ans (la LFSS de 2012 a porté cet âge à 61 ans et 2 mois), et une fois encore à 59 ans (le décret de 2012 a institué une extension des possibilités de départ avant 62 ans dans le cadre du dispositif des carrières longues). Les assurés, notamment pour les générations nées au début des années 1950, apparaissent ainsi informés généralement tardivement des règles d'âge de départ à la retraite qui s'appliqueront à eux.

Divers paramètres influent sur l'âge effectif de départ à la retraite. Certains jouent sur l'âge minimal d'ouverture des droits ou l'obtention du taux plein : dispositifs de départ anticipé pour carrières longues, catégories actives, pénibilité, inaptitude, handicap, etc. Le dispositif de décote/surcote par rapport au taux plein renvoie par ailleurs à la liberté de choix de l'individu, qui était extrêmement restreinte avant 2003 et a été élargie depuis. Cette liberté ne doit toutefois pas être offerte à n'importe quel prix pour les régimes, ce qui renvoie à la notion de neutralité actuarielle à la marge (qui implique que, si une personne part une année plus tard, le surcroît de pension octroyé doit être compensé par l'année de cotisation supplémentaire et l'année de pension versée en moins). Il convient de noter que dans un système actuariellement neutre à la marge, une hausse de l'âge effectif de départ à la retraite n'a pas d'effet sur la situation financière du régime. Pour avoir un impact, il faudrait réduire le niveau des pensions à un âge donné. En outre, les coefficients de solidarité et les coefficients majorants définis par les régimes AGIRC-ARRCO viennent brouiller la notion de neutralité actuarielle, du fait de leur caractère temporaire ; à titre d'exemple, le coefficient de solidarité (abattement de 10% sur trois ans) équivaut en moyenne à une décote viagère de 1,5% par an.

La liberté de choix se traduit par une grande diversité des âges de départ à la retraite. Pour la génération née en 1946, 6% des individus ont opté pour une retraite avec décote, 12% pour une retraite avec

surcote. On observe que les femmes partent à la retraite beaucoup plus fréquemment que les hommes à l'âge d'annulation de la décote, et que les retraités résidant à l'étranger sont également plus fréquemment concernés par un départ avec décote.

Sur longue période, on observe une augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite, qui passe de moins de 61 ans pour les générations nées dans les années 1930 à 64 ans pour la génération née en 1980 – l'âge se stabilisant ensuite pour les générations suivantes. À l'avenir, les femmes pourront plus facilement atteindre le taux plein dès l'âge minimal de départ à la retraite que les hommes, compte tenu de l'allongement de leur durée de cotisation et des majorations de durée d'assurance pour enfants. De façon générale, il y aura toutefois de moins en moins de personnes pouvant partir dès l'âge minimal de départ à partir des générations 1980 et 1990.

L'observation des âges conjoncturels de départ à la retraite par genre et par niveau de salaire au régime général montre une augmentation après 2008, quel que soit le quartile de salaire et le genre. Les femmes partent plus tard que les hommes en moyenne. Les personnes dont les salaires sont les plus bas partent en moyenne plus tard que le reste de la population, car elles ont souvent une durée de carrière courte et doivent donc souvent attendre l'âge d'annulation de la décote pour partir au taux plein. Il est important de conserver cette observation à l'esprit lorsque l'on envisage une réforme des retraites.

En synthèse, plusieurs points doivent être gardés à l'esprit : il convient de s'intéresser avant tout aux âges moyens par génération et aux âges conjoncturels pour bien mesurer les effets des modifications des conditions de départ à la retraite ; deux propriétés sont importantes pour les règles de retraite, le principe générationnel et la neutralité actuarielle ; il est nécessaire d'observer finement les âges de départ à la retraite, par genre, par catégorie d'assurés au sein de chaque régime, et par niveau de salaire ; enfin, il ressort des observations statistiques actuelles une tendance à la hausse et au rapprochement des âges moyens de départ à la retraite des femmes et des hommes.

## Les réformes et les âges de départ à la retraite

### Des flux de départ à la retraite sensibles aux réformes : l'exemple de la fonction publique

**Isabelle Bridenne**

Responsable des études à la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts

La fonction publique représente aujourd'hui 2,3 millions de retraités répartis entre fonction publique civile de l'État (61 % des retraités anciens fonctionnaires), fonction publique territoriale (20 %) et fonction publique hospitalière (19 %). Les femmes représentent 55 % de la fonction publique civile de l'État, 58 % de la fonction publique territoriale et 83 % de la fonction publique hospitalière. En 2014, 100 000 départs à la retraite sont intervenus dans l'ensemble des trois fonctions publiques.

#### Des flux de départs à la retraite chahutés sur la dernière décennie

Il existe un certain nombre de spécificités propres à la fonction publique dans les conditions de départ à la retraite, notamment les dispositifs de départ anticipé pour catégories actives ou insalubres ou pour motifs familiaux. À l'issue de la montée en charge de la réforme de 2010, l'âge minimal de départ sera fixé à 62 ans pour les départs normaux (58 ans pour les carrières longues), mais à 57 ans pour les catégories actives et 52 ans pour les catégories dites « insalubres ».

Différentes évolutions législatives sont intervenues dans la fonction publique ces dernières années :

- introduction en 2006 des départs anticipés pour carrière longue ;
- allongement des durées d'assurance requises pour le taux plein ;
- recul des bornes d'âges légaux de deux ans ;
- fermeture du dispositif spécifique de départ anticipé pour les parents d'au moins 3 enfants au 31 décembre 2011.

Depuis 2006, les variations du nombre de liquidations des droits à la retraite d'une année à l'autre au sein de la fonction publique sont très fortes. Elles ont crû de 17 % entre 2010 et 2011 et entre 2012 et 2013, mais ont diminué de 36 % entre 2011 et 2012.

La fermeture du dispositif spécifique pour les parents d'au moins 3 enfants a donné lieu en 2011 à une vague importante de départs au titre des motifs familiaux, en anticipation de cette fermeture.

Dans la fonction publique d'État, 50 à 60% des départs correspondent à des départs normaux (c'est-à-dire hors dispositif spécifique de départ anticipé) et 40 à 50% des départs concernent des catégories actives ou des carrières longues. Dans la fonction publique hospitalière, les emplois relèvent beaucoup plus souvent de la catégorie active ou des carrières longues. La fonction publique territoriale affiche des caractéristiques proches de celles de la fonction publique d'État.

## Un âge de départ à la retraite en progression

L'âge moyen de départ à la retraite dans la fonction publique hospitalière est plus bas que pour les deux autres versants de la fonction publique, en raison de la prégnance des catégories actives. Mais globalement, on observe une progression de 3,2 ans de l'âge moyen de départ à la retraite depuis 2004. On observe en outre une diminution d'un an et demi de cet âge entre 2010 et 2011 en raison de l'anticipation de la fermeture du dispositif de départ pour motifs familiaux, rattrapé ensuite. Entre 2010 et 2014, l'âge de départ des nouveaux retraités a progressé de 2 ans en moyenne.

Les départs des femmes sont plus précoces, en raison des possibilités offertes de départ anticipé pour les parents de 3 enfants jusqu'en 2011 et de la surreprésentation des femmes au sein de la fonction publique hospitalière, où les catégories actives sont beaucoup plus nombreuses.

Entre 2004 et 2014, l'âge moyen de départ a crû de 2,7 ans pour les hommes et de 3,5 ans pour les femmes. À flux équivalent, on observe par ailleurs une dispersion plus importante chez les femmes. L'âge de départ conjoncturel en 2014 atteint 60,5 ans pour la fonction publique d'État, 61,5 ans pour la fonction publique territoriale et 58,6 ans pour la fonction publique hospitalière. L'âge moyen de départ sur le flux atteint 61,1 ans pour la fonction publique d'État, 61,6 ans pour la fonction publique territoriale et 59,4 ans pour la fonction publique hospitalière.

L'indicateur d'âge médian de départ par génération révèle la même évolution de l'âge de départ à la retraite que les indicateurs précédents. Les médianes sont globalement figées à 60 ans jusqu'aux premières générations concernées par la réforme de 2010.

## Conclusion

En synthèse, on observe une progression des âges de départ à la retraite quel que soit l'indicateur retenu, et dans les 3 versants de la fonction publique. Plus précisément, depuis 2010, on observe un recul de l'âge de départ que l'on considère l'âge de départ des nouveaux retraités, l'âge conjoncturel de départ ou l'âge médian par génération.

# L'impact des réformes depuis 1993 sur l'âge moyen de départ à la retraite

**Cindy Duc**

Adjointe au chef du bureau « retraites » de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)

Une étude menée par la DREES sur l'effet des réformes sur l'âge moyen de départ à la retraite a consisté à décomposer les effets pour chaque mesure et a permis d'aboutir à des résultats par génération, sexe et quartile de salaire, en mobilisant le modèle de microsimulation TRAJECTOIRE.

En l'absence de réforme des retraites, c'est-à-dire dans le cadre législatif en vigueur au 31 décembre 1992, l'âge moyen de départ aurait été de 60,5 ans pour la génération 1950 chez les hommes et aurait augmenté jusqu'à 62 ans pour la génération 1980. Chez les femmes, l'âge de départ aurait été plus stable autour de 61 ans. Avec les réformes, l'âge moyen atteindrait 65 ans pour la génération 1980 chez les hommes et 64 ans chez les femmes.

La génération 1960 a été fortement touchée par la réforme de 2010 et par les mesures de durée. Les femmes sont plus touchées par l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits, et les hommes par l'augmentation de la durée. Les départs anticipés pour carrière longue bénéficient par ailleurs principalement aux hommes de cette génération.

Pour la génération 1980, les femmes sont moins touchées que les hommes, car elles ont une durée validée plus importante. Les durées validées des femmes commencent en effet à dépasser celles des hommes à partir de la génération 1960 et l'effet s'accroît avec la génération 1980. Les hommes de cette génération liquident plus souvent à l'âge d'annulation de la décote que les femmes.

Parmi la génération 1980, les mesures liées à la durée ont plus d'effet pour les assurés aux salaires les plus élevés. Les mesures d'âge ont à l'inverse plus d'effet sur les salaires les plus faibles, notamment la hausse de l'âge d'annulation de la décote. Par ailleurs, les départs anticipés pour carrière longue ne bénéficient pas au premier quartile de salaire des hommes. Enfin, le passage de la validation d'un trimestre à 150 heures SMIC bénéficie davantage au premier quartile de salaire et aux femmes.

En conclusion, l'étude montre que, suite aux réformes des retraites depuis 1993, l'âge de départ à la retraite a reculé de 2,5 à 3 ans pour les générations 1960 à 1980. Pour la génération 1980, les hommes reculeraient plus leur âge de départ que les femmes sous l'effet des

réformes, et les femmes seraient plus touchées que les hommes par le recul de l'âge d'ouverture des droits.

Mais l'analyse est partielle, car elle ne porte que sur les âges de départ à la retraite. Il est nécessaire de regarder également les effets des réformes sur les pensions. Cette étude est en cours à la DREES.

## Les âges de départ à la retraite dans le suivi et le pilotage du système de retraite

**Patrick Aubert**

Secrétaire général adjoint du Conseil d'orientation des retraites

L'âge de départ à la retraite est l'une des variables du pilotage du système de retraite, liée à deux objectifs :

- l'objectif d'équité de traitement entre les assurés, en tant que déterminant de la durée de retraite ;
- l'objectif de pérennité financière du système de retraite, en tant que déterminant du nombre de retraités et du nombre de cotisants.

Le critère d'équité au regard de la durée de retraite a été défini par le législateur, dans le cadre de la réforme des retraites de 2003 puis dans celle de 2014 ; l'idée générale consiste à « stabiliser le rapport entre le temps de travail et le temps de retraite ». On peut mesurer l'atteinte de cet objectif en observant l'évolution de la part de la retraite dans la durée de vie totale. Cette part a augmenté de façon régulière pour les générations entre 1930 et le début des années 1940, et plus rapidement entre les générations 1945 et 1950, puis diminuerait rapidement entre les générations 1950 et 1955 suite au relèvement des bornes d'âge de la retraite issu de la réforme de 2010. La part de la retraite dans la durée de vie totale continuerait de diminuer jusqu'aux générations du milieu des années 1970. Ensuite, on observerait une nouvelle augmentation de la part de la retraite dans la durée de vie totale en raison de la stabilité de l'âge moyen de départ à la retraite et de la hausse de l'espérance de vie. Au total, sur une cinquantaine de générations, la part de la durée de retraite dans la durée de vie totale évoluerait dans une fourchette de plus ou moins 3% autour de la moyenne qui serait de l'ordre de 29,5%.

La pérennité financière du système de retraite repose sur l'équation comptable suivante :

$$\begin{aligned} & \text{Solde (en\% de la masse salariale)} \\ & = \\ & \text{taux de cotisation} \\ & - \\ & \text{(nombre de retraités/nombre de cotisants)} \\ & \times \\ & \text{(pension moyenne/salaire moyen)} \end{aligned}$$

Dans cette équation, l'âge de départ à la retraite est l'un des déterminants du ratio (nombre de retraités/nombre de cotisants).

Globalement, de 2003 jusqu'à 2060, à législation inchangée, dans les différents scénarios économiques envisagés, l'augmentation progressive de l'âge moyen de départ à la retraite permettrait de couvrir un tiers du besoin financement lié au vieillissement démographique ; la hausse des cotisations en couvrirait 20% environ et la diminution du ratio (pension moyenne/salaire moyen) entre 30 et 70%, selon les scénarios économiques.

L'abaque du COR permet de représenter toutes les combinaisons d'âge, de cotisation et de pension qui permettraient d'équilibrer le système de retraite une année donnée. Dans son prolongement, un nouvel outil interactif a été mis en place pour simuler les effets des trois leviers sur la situation financière du système de retraite, qui peut être à l'équilibre ou non, et la situation des retraités, en termes de niveau de vie et de durée de vie passée à la retraite. Ce simulateur est disponible sur le site du COR depuis le lien suivant : <http://www.cor-retraites.fr/simulateur/>

## Débat avec la salle

Interrogé sur le cas des régimes spéciaux, Pierre-Louis Bras signale que le COR va y consacrer une séance en 2016 et Yves Guégano rappelle que la séance du COR de mai 2015 a déjà donné lieu à la communication d'informations sur les âges de départ au sein des régimes spéciaux.

Un participant s'interrogeant sur le sort du Fonds de réserve pour les retraites, Pierre-Louis Bras explique que ce fonds a été mobilisé avant l'échéance prévue de 2020 pour faire face aux charges de remboursement de la dette sociale de la CADES.

Un participant demande si l'on a tenu compte dans les projections d'hypothèses alternatives concernant le taux de fécondité. Pierre-Louis Bras indique que le COR se base sur un indice de fécondité de 1,95 correspondant au scénario démographique central de l'INSEE. Patrick Aubert ajoute que le dernier rapport annuel du COR ne tient compte que de ce scénario démographique, mais que des variantes ont été étudiées en 2012.

Un participant regrette que l'on n'ait pas davantage parlé des modifications éventuelles de comportement de départ à la retraite. Pierre-Louis Bras indique que les déterminants du départ à la retraite seront abordés dans la seconde partie du colloque et que les modèles retiennent en général l'hypothèse d'un départ autour du taux plein.

Une participante signale que l'âge effectif de sortie du marché du travail est largement déconnecté, en France, de l'âge de liquidation de la retraite. Or le système de retraite est fondé sur un pacte de solidarité intergénérationnel, qui dépend de la capacité d'accès à l'emploi. Pierre-Louis Bras signale que l'on constate une forte augmentation du taux d'activité des plus de 55 ans. Yves Guégano ajoute que le COR s'intéresse bien évidemment aux problématiques d'emploi. Les dernières observations ne montrent pas que l'écart entre les âges conjoncturels de fin d'emploi et de départ à la retraite, de l'ordre de 1,5 an à fin 2012, se creuserait, même s'il faut rester vigilant.

Un participant demande si le COR envisage d'autres évolutions que celles des trois leviers présentés, notamment au niveau de la structure du système de retraite. Pierre-Louis Bras fait état du 7<sup>e</sup> rapport du COR de janvier 2010 qui étudiait l'hypothèse d'une évolution vers un système en point ou en comptes notionnels, tout en précisant que ces systèmes font appel aux mêmes leviers. Yves Guégano précise qu'il s'agit toujours de système de retraite par répartition.

Un participant demande si le COR a pris en compte dans ses travaux l'éventualité d'une baisse de la part des pensions dans le PIB d'ici 2060 et le dispositif lié à la pénibilité. Pierre-Louis Bras précise que la baisse de la part des pensions dans le PIB prévue par l'*Ageing Working Group*

est plus forte que celle inscrite dans les projections du COR, en raison notamment d'hypothèses démographiques plus favorables. Quant aux effets du dispositif lié à la pénibilité, il aurait été prématuré de les intégrer dans les projections du COR.

Un participant souligne que les projections qui sont présentées laissent présager d'importantes évolutions concernant les retraites en France, dont les conséquences sociales sont difficiles à prévoir. Pierre-Louis Bras confirme que l'accumulation des réformes aura des conséquences importantes sur les âges de départ à la retraite, mais aussi sur le pouvoir d'achat des retraités relativement à celui des actifs.

## Les déterminants des âges de départ à la retraite

### Les motivations de départ à la retraite dans les secteurs public et privé

**Romain Lesur**

Chef du bureau financier et des statistiques du service des retraites de l'État

L'enquête Motivations de départ à la retraite est réalisée auprès des nouveaux retraités du régime général et de la fonction publique, et porte sur les motifs influençant la décision de départ à la retraite, la connaissance des divers dispositifs et l'évaluation de la situation à la retraite.

Le premier constat que l'on peut tirer de l'enquête est que l'âge idéal de départ à la retraite se situe en moyenne en 2012-2013 à 60,6 ans pour les retraités du régime général, à 60 ans et 11 mois pour les retraités fonctionnaires sédentaires et à 57 ans et 3 mois pour les retraités fonctionnaires de catégorie active. Ces écarts reflètent les écarts des âges légaux, ce qui conduit à constater que la réglementation est fortement intériorisée par les retraités interrogés.

Les principaux motifs de départ à la retraite évoqués sont les suivants :

- la volonté de profiter de la retraite le plus longtemps possible ;
- l'atteinte de l'âge légal minimal de départ ;
- l'atteinte de l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein.

Les réponses sur ces trois aspects sont assez proches pour les retraités de la fonction publique et ceux du régime général.

Les réponses des retraités de la fonction publique et celles des retraités du régime général ne peuvent toutefois pas directement être comparées, car la situation vis-à-vis de l'emploi au moment du départ à la retraite diffère fortement entre le public et le privé. Pour établir des comparaisons pertinentes, on a considéré les réponses des salariés du secteur privé encore en emploi juste avant la retraite d'une part, et celles des fonctionnaires sédentaires (hors invalidité) d'autre part.

Les motifs de départ à la retraite sont globalement proches entre les deux catégories. Dans plus de 90% des cas, les motifs de départ sont liés aux droits à pension. Interviennent ensuite le fait de profiter le plus longtemps possible de la retraite puis des motifs liés à la santé, aux conditions de travail et à des contraintes ou projets personnels.

Toutefois, les salariés du privé citent plus fréquemment :

- l’atteinte de l’âge permettant d’obtenir une retraite à taux plein ;
- l’atteinte de l’âge minimal de départ à la retraite ;
- des problèmes de santé rendant le travail difficile ;
- la fatigue liée aux trajets domicile/travail.

Les fonctionnaires sédentaires citent quant à eux plus fréquemment des motifs personnels tels qu’un conjoint partant ou étant déjà en retraite.

Dans 77% des cas, au moins un motif non financier est mis en avant par les retraités déclarant être partis «*plus tard que possible*», pour justifier leur prolongement d’activité. Il s’agit de l’intérêt du travail, du fait de ne pas se sentir prêt à devenir retraité, d’une mission ou de l’année scolaire à terminer (argument plus fréquemment cité par les fonctionnaires), ou de la nécessité de former un remplaçant (argument plus fréquent chez les salariés du privé). La volonté d’augmenter les droits à la retraite est plus fréquemment citée par les fonctionnaires sédentaires.

Les retraités ont été interrogés sur le motif principal de départ en cas de décote, de surcote ou de départ à taux plein. Il apparaît que les principaux motifs déclarés sont non financiers (environ deux tiers des cas), que ce soit pour les salariés du privé ou pour les fonctionnaires sédentaires. On peut mettre en regard cette constatation avec les incitations financières qui sont mises en place pour influencer sur l’âge de départ à la retraite.

En conclusion, si le droit à pension est largement intégré dans les comportements, les décisions de départ à la retraite sont aussi déterminées par des facteurs liés au travail, à la santé ou à des motifs personnels. Ces facteurs sont très proches chez les salariés du privé et les fonctionnaires sédentaires.

## L'information comme préalable aux choix de départ à la retraite

**Florence Barat-Payraud**

Secrétaire générale du GIP Union Retraite

Dans le prolongement des travaux engagés par le COR, la loi du 10 août 2003 a instauré un droit individuel à l'information en matière de retraite, mise en œuvre par les régimes à partir de 2007, au travers du relevé individuel de situation (RIS) pour les 35, 40, 45 et 50 ans, et de l'estimation indicative globale (EIG) pour les 55 ans et plus, qui fournit des montants de pension aux différents âges possibles entre l'âge minimal de départ et l'âge d'annulation de la décote.

La loi de 2010 a renforcé l'accès à l'information avec la possibilité de RIS en ligne, l'entretien information-retraite à partir de 45 ans avec les simulations qui l'accompagnent, et l'information destinée à tous les nouveaux cotisants.

Depuis 2006, un simulateur baptisé «M@rel» a été mis à disposition en ligne. Un simulateur personnalisé basé sur les données réelles à partir de 45 ans est en cours de montée en charge depuis le 16 novembre dernier. L'EIG en ligne sera disponible à partir de juillet 2016. Un simulateur basé sur des données réelles, sans limite d'âge, sera mis à disposition en octobre 2016 sur le portail inter-régime commun. À terme, une solution d'estimation appuyée sur le répertoire de gestion des carrières unique (RGCU) sera proposée.

Le rôle de l'information dans le choix éclairé de la date de départ en retraite est majeur, comme le démontre l'enquête «Motivations de départ à la retraite» de 2014. La proportion de retraités qui déclarent être partis plus tôt ou plus tard que prévu est plus importante parmi ceux qui se disent plutôt mal, voire très mal informés, tant dans le privé que dans le public. Les salariés prévoient généralement une date de départ à la retraite avant la réception de leur EIG. Avant la réforme de 2010, une forte proportion des retraités étaient confortés dans la date prévue suite à la réception de leur EIG, alors qu'après la réforme, on constate un effet de report par rapport à la date prévue suite à l'information, notamment en raison du recul des âges légaux de la retraite.

Une forte proportion d'assurés (les deux tiers en 2014) estiment que les informations communiquées sur les droits actuels à la retraite pourraient être modifiées en fonction d'éléments futurs indépendants de leur volonté. Néanmoins, trois-quarts des assurés s'estiment aujourd'hui bien informés sur leur future retraite.

Le droit à l'information des assurés souffre pourtant encore de certains manques :

- des données restent inconnues ou mal connues et génèrent des divergences entre les estimations et les pensions effectivement versées (périodes à l'étranger, majorations de durée d'assurance pour enfant, inaptitude);
- quelques régimes ne sont pas couverts par le droit à l'information.

En particulier, la méconnaissance des droits liés aux majorations de durée d'assurance pour enfant occasionne des erreurs qui peuvent conduire à un écart très important sur la date de pension à taux plein des femmes.

Plus généralement, l'information sur les droits à la retraite pâtit de l'instabilité juridique, de la diversité des législations et réglementations, et de la complexification croissante de l'information fournie au travers des EIG.

Certains envois d'EIG ont dû être annulés en raison des réformes alors en projet (campagnes de 2010 et de 2013) ou ont dû faire l'objet de messages d'alerte (campagnes de 2015 et de 2016 du fait de la liquidation unique des régimes ou de l'application de l'accord Agirc-Arrco d'octobre 2015).

La multiplication des réformes et leur impact sur les droits à la retraite risquent de renforcer la complexité des documents adressés aux assurés.

## Débat avec la salle

Un participant demande si une analyse par catégorie socioprofessionnelle des comportements face à la retraite a été faite. Romain Lesur confirme que des différences importantes apparaissent en fonction des catégories socioprofessionnelles. La liberté de choix, suite aux récentes réformes, est surtout exploitée par les plus qualifiés et très peu par les moins qualifiés. Florence Barat-Payraud ajoute que le fait de retracer l'intégralité d'une carrière dans les RIS permet de rassurer les assurés dont le parcours professionnel a été mouvementé.

Un participant s'étonne qu'en dépit des informations disponibles, de nombreux salariés souhaitent partir à la retraite par anticipation pour échapper à d'éventuelles réformes ultérieures. Pierre-Louis Bras y voit un argument plaidant en faveur d'une information renforcée et pour des réformes programmées par génération.

Un participant estime que l'on gagnerait à interroger les personnes qui cumulent emploi et retraite pour approfondir la connaissance des motifs de départ en retraite. Romain Lesur signale que l'enquête de 2014 comportait une question à ce sujet.

## Synthèse et conclusion

**Pierre-Louis Bras**

Président du Conseil d'orientation des retraites

Après avoir stagné autour de 60 ans et demi, l'âge moyen de départ à la retraite recule suite à l'accumulation des réformes, et atteindrait progressivement 64 ans vers 2040. On s'oriente en outre vers une égalité entre les femmes et les hommes en matière d'âge de départ à la retraite – mais pas en matière de niveau de pension –, alors que, jusqu'ici, les hommes avaient tendance à partir plus tôt que les femmes.

Les différentes présentations ont montré que le débat social et politique ne devait pas porter uniquement sur l'âge de la retraite, mais qu'il devait également porter sur les autres leviers que sont le niveau des cotisations et le niveau des pensions.

Il apparaît également que les travaux des chercheurs en matière d'évolution des comportements seront plus que jamais nécessaires pour établir des projections fiables, sachant que les motifs influant sur le choix de l'âge de départ sont complexes.

Enfin, s'il existe une certaine liberté de choix en matière d'âge de départ à la retraite, celle-ci est encadrée réglementairement, et la capacité à utiliser cette marge de manœuvre dépend pour beaucoup du niveau socioprofessionnel des assurés.

# DOSSIER DU PARTICIPANT

# Introduction

Nombreux sont ceux qui s'interrogent sur l'âge auquel ils vont partir à la retraite. La question est d'autant plus légitime que la retraite marque une nouvelle étape de la vie. Elle renvoie plus globalement aux objectifs sociaux du système de retraite.

Depuis une vingtaine d'années, les réformes mises en œuvre en France conduisent toutes, de manière plus ou moins directe, en jouant notamment sur les bornes d'âges ou sur la durée d'assurance, à modifier les âges de départ à la retraite.

En tant que déterminant du nombre de retraités et de cotisants, et de la durée passée à la retraite, l'âge de départ à la retraite est en effet un levier important du pilotage du système de retraite, qui influe tant sur la pérennité financière que sur l'équité entre les assurés.

Ce 13<sup>e</sup> colloque du COR vise à analyser plus précisément les effets des réformes sur les âges de liquidation des droits à la retraite. Pour une bonne partie des assurés, ces âges diffèrent des âges de sortie définitive de l'emploi, qui renvoient à des problématiques liées au marché du travail.

Le colloque sera l'occasion de mettre en perspective plusieurs travaux récents, qui évaluent l'impact des réformes sur les âges de liquidation et apportent des éclairages sur les comportements de départ à la retraite. Sera également présenté un simulateur permettant de visualiser les effets sur les retraites d'une évolution des âges de départ année après année.

Ce dossier a été préparé par le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites. Il rassemble quelques travaux permettant de fixer un cadre au thème du colloque, sans prétendre à l'exhaustivité.

La **fiche 1** présente les données de base sur les âges de départ à la retraite en France : les conditions de liquidation, l'âge de liquidation d'une pension de retraite, la surcote et la décote (fiches n° 8 à 11 de « Les Retraités et les retraites – édition 2015 » de la DREES).

La **fiche 2** présente l'enquête « Motivations de départ à la retraite » et le questionnaire associé – enquête dont les principaux résultats seront présentés au colloque et qui est le fruit d'une collaboration entre la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts (CDC-DRS), le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (SG-COR), la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), la direction de la sécurité sociale (DSS) et le service des retraites de l'État (SRE).

La **fiche 3** explore enfin les facteurs de modulation du montant de pension selon l'âge de départ à la retraite et la durée validée en France et à l'étranger (secrétariat général du COR).

## Fiche 1

# Les conditions de liquidation, l'âge de liquidation d'une pension de retraite, la surcote et la décote en France

Fiches n° 8 à 11 de «Les Retraités et les retraites – édition 2015» de la DREES.  
Accessible à l'adresse suivante : <http://www.drees.sante.gouv.fr/les-retraites-et-les-retraites-edition-2015,11468.html>

### 8 • Les conditions de liquidation : âges et durée d'assurance

Un assuré ne peut partir à la retraite avant un âge minimum qui dépend de sa date de naissance. Pour bénéficier du taux plein lors de la liquidation de ses droits, il doit avoir validé un certain nombre de trimestres. Cette durée d'assurance tous régimes requise dépend également de sa génération. Pour les assurés ne disposant pas de la durée requise, la liquidation à taux plein, c'est-à-dire sans application d'un coefficient de décote, est possible à l'âge d'annulation de la décote. Enfin, certains dispositifs (handicap, inaptitude, carrière longue) permettent un départ précoce au taux plein.

#### ► Les conditions d'âges d'ouverture des droits

Les pensions liquidées à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011 sont soumises, selon l'âge des assurés, aux conditions instaurées par la réforme de 2010, durcies par le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 dans les principaux régimes, alors que les autres pensions sont liquidées aux conditions prévalant avant réforme (tableau 1). Cette mesure s'appliquera aux régimes spéciaux ultérieurement (par exemple, à partir de 2017 pour la SNCF). Pour les agents affiliés aux régimes de retraite de la fonction publique, les conditions de liquidation de la pension sont fixées par l'article L. 24 du Code des pensions civiles et militaires. Cet article a été modifié par la réforme des retraites de 2010. Depuis, la liquidation pour les civils peut intervenir si le fonctionnaire atteint « l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 (l'âge légal) du Code de la Sécurité sociale » ou « l'âge légal abaissé de cinq ans s'il a accompli au moins dix-sept ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active » (tableau 2).

Les emplois qui « présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » (art. L. 24-1-1) et qui ouvrent la possibilité d'une liquidation de la pension avant l'âge légal sont classés dans la catégorie active. Il s'agit d'emplois de la fonction publique hospitalière, de la fonction publique territoriale (parmi

lesquels ceux d'agents techniques, d'entretien, de salubrité, d'agents de police municipale) ou de la fonction publique d'État (les instituteurs ou encore certains agents des douanes, par exemple). Certains corps, dont les agents des réseaux souterrains des égouts, bénéficient de dispositions spécifiques leur permettant de liquider leurs droits à pension encore plus précocement (catégorie insalubre).

Pour les militaires, l'article L. 4139-16 du Code de la Défense définit les limites d'âge et âges maximaux de maintien en première section<sup>1</sup>, ainsi que les limites de durée de service des militaires sous contrat. Pour une grande partie des militaires, le départ intervient nécessairement avant l'âge de 60 ans, étant donné les limites d'âge et de durée de service existantes. Pour avoir droit à une pension de retraite, un non-officier doit avoir effectué quinze ans de services effectifs, un officier vingt-cinq ans.

#### ► Les conditions de durée d'assurance tous régimes

Un assuré peut liquider ses droits à retraite à partir de l'âge légal d'ouverture des droits. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il doit satisfaire une durée d'assurance tous régimes, qui est variable selon sa date de naissance (tableau 2). La durée validée tous régimes comprend les trimestres cotisés au titre d'un emploi, les trimestres cotisés au titre de l'assurance vieillesse des

1. La première section comprend les militaires en activité, en position de détachement, en non-activité et hors cadre, c'est-à-dire placés dans l'une des quatre positions statutaires.

parents au foyer (AVPF), les trimestres assimilés au titre du chômage indemnisé ou de la maladie/maternité, les trimestres pour service militaire, les trimestres de bonification et les trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfants (MDA). Suite à la loi du 20 juillet 2014, tous les trimestres acquis au titre de la maternité sont désormais pris en compte.

Les assurés ne justifiant pas de la durée requise lors de leur départ à la retraite se voient appliquer un taux de décote, c'est-à-dire une pénalité financière dépendante du nombre de trimestres manquants et de l'écart entre l'âge de liquidation et l'âge d'annulation de la décote (cf. encadré 1 de la fiche 11). Cette décote ne s'applique pas si l'assuré liquide ses droits à l'âge d'annulation de la décote (*infra*).

Si un assuré continue à accumuler des droits (au titre d'un emploi) après l'âge légal d'ouverture des droits et au-delà de la durée requise, il bénéficiera alors d'une surcote, c'est-à-dire d'une majoration de pension dépendante du nombre de trimestres supplémentaires (cf. fiche 10).

### ► L'âge d'annulation de la décote

Comme pour l'âge d'ouverture des droits, la loi de 2010 portant réforme des retraites prévoit une augmentation de l'âge d'annulation de la décote pour les personnes nées après le 1<sup>er</sup> juillet 1951. Cette augmentation a été durcie par le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 dans les principaux régimes. Ainsi, pour les affiliés ne disposant pas de la durée d'assurance requise, il est possible de liquider ses droits à taux plein à partir d'un certain âge (tableau 3). La décote ne sera alors pas appliquée, mais la pension sera toutefois calculée au prorata de la durée tous régimes validée par rapport à la durée requise.

Les aidants familiaux (sous réserve d'une durée minimale d'interruption de l'activité professionnelle d'au moins trente mois consécutifs), les assurés handicapés justifiant d'une incapacité permanente supérieure à 50 %, les parents d'enfant handicapé et les assurés nés entre le 1<sup>er</sup> juillet 1951 et le 31 décembre 1955 inclus, ayant eu ou élevé au moins trois enfants (sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité

professionnelle pour se consacrer à l'éducation de cet ou de ces enfants), peuvent liquider une pension sans décote à l'âge de 65 ans.

### ► Les départs anticipés pour carrière longue

Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue est applicable, pour les salariés du secteur privé, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

En 2009, les conditions d'accès au dispositif portant sur la durée validée ont été renforcées, l'assuré pouvait bénéficier d'un départ à la retraite avant l'âge légal (à compter de 56 ans) s'il remplissait simultanément trois conditions :

- de début d'activité : obtenir 5 trimestres (4 trimestres si l'assuré est né au 4<sup>e</sup> trimestre) avant 16 ans, 17 ans ou 18 ans, cette dernière borne d'âge des 18 ans ayant été introduite avec la réforme de 2010 ;
- de durée validée : soit une durée d'assurance validée supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance normale de la génération ;
- de durée cotisée : soit une durée cotisée supérieure de 8 trimestres, 4 trimestres ou égale à la durée normale d'activité validée de la génération selon l'âge de départ (plus le départ intervient tôt et plus la condition de durée cotisée est restrictive).

Les conditions d'accès au dispositif de départ pour carrière longue ont été progressivement étendues aux régimes de retraite de la fonction publique entre 2005 et 2008. En 2011, elles sont similaires à celles requises dans le secteur privé.

À partir du 1<sup>er</sup> novembre 2012, peuvent partir à 60 ans les personnes justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération (soit 164 trimestres pour la génération 1952) et ayant commencé à travailler avant 20 ans. La condition de durée d'assurance validée requise (les 8 trimestres supplémentaires) avant la réforme est supprimée. Seule une condition de durée d'assurance cotisée est exigée, ce qui assouplit considérablement les conditions antérieures (tableau 4).

Certains trimestres normalement validés sont assimilés à des périodes cotisées pour la retraite anticipée

pour carrière longue. Un élargissement concernant les périodes de chômage et de maternité a été introduit par le décret du 2 juillet 2012 :

- le service national, dans la limite de 4 trimestres ;
- la maladie ; la maternité ; les accidents du travail dont le total, toutes périodes confondues, ne peut excéder 4 trimestres. S'y ajoutent 2 trimestres supplémentaires au titre de la maternité (soit un trimestre par enfant, l'année civile de l'accouchement) ;
- chômage indemnisé dans la limite de 2 trimestres.

### ► Les départs anticipés pour pénibilité, handicap ou inaptitude

Il existe plusieurs dispositifs permettant aux assurés de liquider leurs droits à pension avant l'âge minimal d'ouverture des droits.

#### Départ pour carrière pénible

La loi de 2010 portant réforme des retraites a ouvert un droit à la retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans pour les personnes ayant eu une carrière pénible. Elle lie cette pénibilité à une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 %, reconnue au titre d'une maladie professionnelle (MP) ou d'un accident du travail (AT) ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. Ces dispositions concernent les assurés du régime général et des régimes de protection sociale agricole. En plus de ce dispositif de départ pour carrière pénible, la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, a instauré un compte pénibilité individuel pour les emplois présentant des facteurs de risques professionnels définis par l'article D. 4161-2 du Code du travail. Chaque facteur permet d'accumuler des points qui, *in fine*, peuvent servir à un départ anticipé à la retraite de deux ans maximum.

#### Départ anticipé au titre du handicap

L'âge de la retraite est abaissé, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004, à 55 ans (article L. 351-1-3 du Code de la Sécurité sociale, décret n° 2004-232 du 17 mars 2004) pour les assurés remplissant une condition

de durée minimale d'assurance validée et cotisée et justifiant d'une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 80 %.

Le champ des bénéficiaires de ce dispositif de départ anticipé a été élargi par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites aux assurés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (mentionnée à l'article L. 5213-1 du Code du travail). S'ils n'ont pas à justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %, ils doivent, comme les autres bénéficiaires, remplir une condition de durée minimale d'assurance cotisée et validée, variable selon l'année de naissance de l'assuré.

#### Départ pour inaptitude

Un dispositif permet aux assurés inaptes de bénéficier d'un départ à la retraite à taux plein dès l'âge d'ouverture des droits (art. L. 351-7 et L. 351-8.1). Lorsque le titulaire d'une pension d'invalidité atteint l'âge légal, sa pension d'invalidité est automatiquement remplacée par la pension de vieillesse liquidée au taux plein (art. L. 341-15). Les assurés qui conservent une activité professionnelle peuvent s'opposer à cette substitution.

### ► Les départs anticipés dans la fonction publique

Avant la réforme de 2010, les fonctionnaires ayant accompli quinze années de services effectifs et parents d'au moins trois enfants ou d'un enfant invalide à 80 % pouvaient partir à la retraite de manière anticipée, sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour chaque enfant, en bénéficiant des règles de liquidation en vigueur l'année où ils réunissaient les conditions mentionnées ci-dessus. Ce dispositif a été abrogé pour les parents qui ne remplissent pas les conditions au 1<sup>er</sup> janvier 2012<sup>2</sup>.

Dans la fonction publique, il existe plusieurs possibilités de départ sans condition d'âge minimal. La liquidation peut intervenir à tout âge, dès lors que le fonctionnaire a validé quinze années de service, « lorsqu'[il] est parent d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il

2. Toutefois des mesures transitoires sont maintenues.

ait, pour cet enfant, interrompu son activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État » (art. L. 24 I 3). Il n'y a pas non plus de condition d'âge lorsque le départ intervient du fait d'une infirmité ou d'une maladie incurable du fonctionnaire ou de son conjoint (art. L. 24 I 4), et lorsque le départ intervient à la suite

d'une invalidité (art. L. 24 I 2). Des possibilités de départ similaires existent pour les militaires. Pour tous ces cas, la pension est versée au prorata de la durée validée. Elle est donc d'autant plus réduite que le nombre de trimestres validés est faible par rapport au nombre de trimestres requis pour obtenir le taux plein. ■

TABLEAU 1 • Âge légal d'ouverture des droits

Date de naissance	Salariés du privé, indépendants et catégorie sédentaire de la fonction publique	Fonctionnaires actifs
Avant le 01/07/1951	60 ans	55 ans
Du 01/07/1951 au 31/12/1951	60 ans et 4 mois	55 ans
En 1952	60 ans et 9 mois	55 ans
En 1953	61 ans et 2 mois	55 ans
En 1954	61 ans et 7 mois	55 ans
Du 01/01/1955 au 01/07/1956	62 ans	55 ans
Du 01/07/1956 au 31/12/1956	62 ans	55 ans et 4 mois
1957	62 ans	55 ans et 9 mois
1958	62 ans	56 ans et 2 mois
1959	62 ans	56 ans et 7 mois
À partir de 1960	62 ans	57 ans

Sources • Législation.

TABLEAU 2 • Durée d'assurance tous régimes requise, par génération

En trimestres

Génération	Salariés du privé et indépendants	Fonctionnaires sédentaires	Fonctionnaires actifs
1943	160	150	150
1944	160	152	150
1945	160	154	150
1946	160	156	150
1947	160	158	150
1948	160	160	150
1949	161	161	152
1950	162	162	154
1951	163	163	156
1952	164	164	158
1953	165	165	160
1954	165	165	161
1955	166	166	162
1956	166	166	163
1957	166	166	165
1958	167	167	165
1959-1960	167	167	166
1961-1963	168	168	167
1964-1966	169	169	168
1967-1969	170	170	169
1970-1972	171	171	170
1973-1975	172	172	171
1976 et suivantes	172	172	172

Sources • Législation.

TABLEAU 3 • Âge d'annulation de la décote

Date de naissance	Salariés du privé	Fonctionnaires sédentaires	Fonctionnaires actifs
1945	65 ans	sans objet	sans objet
1946	66 ans	61 ans	sans objet
1947	67 ans	61 ans et 6 mois	sans objet
1948	68 ans	62 ans	sans objet
1949	69 ans	62 ans et 3 mois	sans objet
1950	65 ans	62 ans et 6 mois	sans objet
Du 01/01/1951 au 30/06/1951	65 ans	62 ans et 9 mois	sans objet
Du 01/07/1951 au 31/08/1951	65 ans et 4 mois	63 ans et 1 mois	56 ans
Du 01/09/1951 au 31/12/1951	65 ans et 4 mois	63 ans et 4 mois	56 ans
Du 01/01/1952 au 31/03/1952	65 ans et 9 mois	63 ans et 9 mois	56 ans et 6 mois
Du 01/04/1952 au 31/12/1952	65 ans et 9 mois	64 ans	56 ans et 6 mois
Du 01/01/1953 au 31/10/1953	66 ans et 2 mois	64 ans et 8 mois	57 ans
Du 01/11/1953 au 31/12/1953	66 ans et 2 mois	64 ans et 11 mois	57 ans
Du 01/01/1954 au 31/05/1954	66 ans et 7 mois	65 ans et 4 mois	57 ans et 3 mois
Du 01/06/1954 au 31/12/1954	66 ans et 7 mois	65 ans et 7 mois	57 ans et 3 mois
1955	67 ans	66 ans et 3 mois	57 ans et 6 mois
Du 01/01/1956 au 30/06/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	57 ans et 9 mois
Du 01/07/1956 au 31/08/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	58 ans et 1 mois
Du 01/09/1956 au 31/12/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	58 ans et 4 mois
Du 01/01/1957 au 31/03/1957	67 ans	66 ans et 9 mois	58 ans et 9 mois
Du 01/04/1957 au 31/12/1957	67 ans	66 ans et 9 mois	59 ans
Du 01/01/1958 au 31/10/1958	67 ans	67 ans	59 ans et 8 mois
Du 01/11/1958 au 31/12/1958	67 ans	67 ans	59 ans et 11 mois
Du 01/01/1959 au 31/05/1959	67 ans	67 ans	60 ans et 4 mois
Du 01/06/1959 au 31/12/1959	67 ans	67 ans	60 ans et 7 mois
1960	67 ans	67 ans	61 ans et 3 mois
1961	67 ans	67 ans	61 ans et 6 mois
1962	67 ans	67 ans	61 ans et 9 mois
1963	67 ans	67 ans	62 ans

Sources • Législation.

TABLEAU 4 • Conditions de départ anticipé pour carrière longue

Année de naissance	Début d'activité (en trimestres)	Durée cotisée (en trimestres)	Âge de départ (à compter de)
1952	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans, 4 si né au dernier trimestre	164	59 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	164	60 ans
1953	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	173	56 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans, 4 si né au dernier trimestre	169	58 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	165	59 ans et 8 mois
1954	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	165	60 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	173	56 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	169	58 ans et 8 mois
1955	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	165	60 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174	56 ans et 4 mois
1956	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	170	59 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans
1957	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174	56 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	170	59 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	57 ans
1957	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	59 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans

**Note** • Ces conditions sont applicables à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2012 depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012.

**Sources** • Législation.

## 9 • Âge de liquidation d'une pension de retraite

En 2013, la part des personnes liquidant leur pension au cours de l'année de leurs 61 ans continue d'augmenter dans les principaux régimes de retraite, en raison du recul de l'âge légal d'ouverture des droits. Par rapport à 2012, cette part est en hausse de 10,1 points à la CNAV, de 6,9 points à la fonction publique d'État civile et de 6,8 points à la CNRACL. Au total, en 2013, tous régimes confondus, 39,6 % des personnes ont liquidé un premier droit direct l'année de leurs 61 ans (+8,5 points). D'après l'EIR 2012, la proportion des départs à 60 ans, pour les générations non concernées par la réforme de 2010, baisse au fil des générations en faveur des départs compris entre 56 ans et 60 ans à la suite de la mise en place en 2003 du dispositif de départs anticipés. Les femmes et les résidents à l'étranger sont en proportion plus nombreux à liquider leur pension à 65 ans en raison d'une durée d'assurance généralement plus courte.

### ► Quatre départs à la retraite sur dix à 61 ans

En 2013, comme en 2012, la part des départs à la retraite à 61 ans augmente dans les principaux régimes de retraite. En effet, 44,3 % des nouveaux pensionnés de la CNAV sont partis à la retraite l'année de leurs 61 ans, soit 10,1 points de plus qu'en 2012 (tableau 1). Cette part est de 47,1 % à la MSA-salariés (+12,7 points), de 39,4 % dans la branche des commerçants du RSI (+11,3 points) et de 42,5 % dans la branche des artisans (+9,6 points). À la fonction publique d'État civile, cette proportion a augmenté de 6,9 points (36,4 %). Au total, en 2013, tous régimes confondus, 39,6 % des personnes ont liquidé un premier droit direct au cours de leurs 61 ans (+8,5 points). Ces départs de plus en plus tardifs sont dus au recul de l'âge légal d'ouverture des droits à la suite de la réforme des retraites de 2010. Ainsi, pour la génération 1953 qui a atteint 60 ans en 2013, cet âge a reculé de un an et 2 mois. Cette génération est donc peu représentée parmi les départs à la retraite en 2013 ; seules les personnes bénéficiant d'un dispositif de départ anticipé ont pu partir à la retraite. À l'inverse, la génération 1952 qui a atteint 61 ans en 2013 a pu le faire, alors qu'elle n'avait pu partir que partiellement en 2012 en raison du recul de leur âge légal d'ouverture des droits de 9 mois. Cet effet de composition entraîne une diminution des proportions de départ aux âges élevés et

à 60 ans, par rapport à 2012. Toutefois, les départs à la retraite à 60 ans, pour les personnes nées en 1953 ou pour les générations suivantes bénéficiant d'un départ anticipé (notamment pour carrière longue) ou d'un départ pour service actif, concernent 17,2 % des départs à la CNAV et 11 % des départs à la fonction publique d'État civile. En effet, l'élargissement du dispositif de départs pour carrière longue mis en place à la fin de l'année 2012 a un impact important sur la proportion de départ à 60 ans. C'est le cas pour 21,2 % (+5,7 points) des départs à la CNAV et 11,3 % (+5,3 points) à la fonction publique d'État civile, en 2013 (cf. fiche 2). La part des départs à 60 ans aurait été plus faible sans ce dispositif. À la CNRACL ainsi qu'à la fonction publique d'État civile, les départs à 56 ans ont augmenté respectivement de 0,3 point et 0,7 point par rapport à 2012. Ce sont majoritairement des départs pour service actif, induits également par le recul de l'âge légal de départ à la retraite. Ils concernent les agents nés en 1957 (56 ans en 2013).

Les départs à la retraite des individus composant une génération se déroulent sur plusieurs années et les différentes générations sont plus ou moins nombreuses. L'âge moyen à la liquidation calculé pour les nouveaux retraités d'une année donnée peut donc varier sous l'effet de la composition et de la part respective de chacune des générations en âge de partir à la retraite. Pour neutraliser cet effet

de composition, une approche par génération est privilégiée, en calculant l'âge moyen à la liquidation pour des générations qui sont entièrement parties à la retraite, c'est-à-dire ayant atteint au moins 66 ans à la date d'observation. Cette méthode présente l'inconvénient de ne permettre que l'étude des générations anciennes, non concernées par la réforme des retraites de 2010.

► **Un âge à la liquidation stable dans les principaux régimes de retraite entre les générations 1940 et 1946**

L'âge moyen à la liquidation d'une pension à la CNAV pour les personnes nées en 1940 est de 61,7 ans, contre 61,3 ans à la MSA salariés, 58,4 ans à la CNRACL et 58,3 ans pour la fonction publique d'État civile. Ces âges moyens à la liquidation sont restés sensiblement les mêmes au fil des générations dans la plupart des régimes de retraite. Pour la génération 1947, concernée par la réforme de 2003, l'âge moyen à la liquidation est de 61,1 ans à la CNAV, 60,5 ans à la MSA-salariés, 58,7 ans à la CNRACL et 59 ans dans la fonction publique d'État civile (tableau 2).

► **La proportion des départs avant l'âge légal augmente pour la génération 1946**

Pour les personnes qui perçoivent des pensions de plusieurs régimes de retraite, la liquidation des différents droits n'intervient pas nécessairement la même année. L'échantillon interrégimes de retraités apporte un éclairage complémentaire aux données

annuelles des régimes puisqu'il permet, notamment, de connaître les divers âges de départ à la retraite (l'âge à la première liquidation d'un droit, l'âge à la dernière liquidation, l'âge de départ dans le régime principal, etc.). Il propose, en outre, une analyse par personne et pas uniquement par pension. Selon les données de l'EIR 2012, 52,9 % des femmes et 47,3 % des hommes nés en 1946 ont liquidé un premier droit à retraite à 60 ans (tableau 3). Pour les hommes, cette part a baissé de 13,9 points en comparaison de la génération 1942 (source, EIR 2008). Cette baisse provient notamment de la mise en place du dispositif de départs anticipés pour carrière longue en 2003 dont les retraités de la génération 1946, âgés de 57 ans en 2003, ont pu bénéficier. Ceci explique l'augmentation de la proportion de départs entre 57 ans et 59 ans pour la génération 1946, surtout chez les hommes : 17,8 % contre 2,0 % pour les hommes nés en 1942 (source, EIR 2008). Les femmes et les résidents à l'étranger de la génération 1946, à l'instar de ceux de la génération 1942, partent plus tardivement à la retraite en raison d'une durée d'assurance souvent plus courte. En effet, 22,6 % des femmes nées en 1946 liquident leur pension à 65 ans contre 10,8 % des hommes. Cette part est plus élevée pour les résidents à l'étranger : 53,3 % pour les femmes et 39,5 % pour les hommes, contre 21,5 % des femmes et 8,2 % des hommes vivants en France. En général, les indépendants et les salariés du privé partent plus tard que les retraités de la fonction publique, qu'ils soient unipensionnés ou poly-pensionnés (tableau 4 et graphique). ■

TABLEAU 1 • Répartition des nouveaux retraités selon l'âge au 31 décembre 2013

En %

	Moins de 56 ans	56 ans	57 à 59 ans	60 ans	61 ans	62 à 64 ans	65 ans	66 ans ou plus	Ensemble
CNAV <sup>1</sup>	0,0	0,0	1,8	17,2	44,3	12,6	17,3	6,7	100
MSA salariés <sup>2</sup>	0,0	0,0	2,0	19,4	47,1	11,8	14,8	4,7	100
MSA non-salariés <sup>2</sup>	0,0	0,0	0,9	13,5	48,7	15,9	11,1	9,8	100
RSI commerçants <sup>2</sup>	0,0	0,0	1,9	10,7	39,4	16,3	19,5	12,1	100
RSI artisans <sup>2</sup>	0,0	0,0	3,3	20,3	42,5	14,6	12,2	7,1	100
Fonction publique d'État civile <sup>2-3</sup>	3,8	5,8	10,4	11,0	36,4	21,7	8,6	2,0	100
Fonction publique d'État militaire <sup>2-3</sup>	80,9	4,5	13,4	0,2	1,0	0,1	0,0	0,0	100
CNRACL <sup>3</sup>	1,5	9,3	10,6	19,7	35,3	16,3	6,1	0,9	100
CRPCEN	2,8	0,2	11,5	15,7	30,1	17,9	12,2	9,5	100
CAVIMAC <sup>2</sup>	0,0	0,0	0,0	0,9	12,3	15,3	44,7	26,8	100
SNCF <sup>4-5</sup>	28,3	29,7	38,6	2,1	0,8	0,5	0,0	0,0	100
CNIEG <sup>2-4-6</sup>	35,7	15,0	26,8	10,6	5,4	4,2	1,6	0,7	100
RATP <sup>2</sup>	59,1	6,9	18,1	6,9	3,7	4,4	0,9	0,0	100
Liquidants d'un droit direct dans un régime de base dans l'année, tous régimes <sup>3</sup>	3,7	1,5	3,4	16,0	39,6	13,0	15,5	7,2	100
Primo-liquidants d'un droit direct dans un régime de base dans l'année, tous régimes <sup>3</sup>	4,0	1,7	3,7	17,3	40,0	12,2	14,9	6,3	100

1. Les personnes ayant reçu une pension en 2013, ayant eu leur pension traitée administrativement en 2014 et étant décédées en 2014 avant le traitement administratif de leur pension sont exclues.

2. La date de liquidation est déterminée selon la date du traitement administratif de la pension et non selon la date d'entrée en jouissance.

3. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (cf. fiche Sources et méthodes).

4. Y compris les nouveaux retraités de 2013 décédés au 31 décembre 2013.

5. Y compris les pensions de réforme.

6. Y compris les liquidations au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Note** • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet) sauf mention contraire.

**Champ** • Retraités ayant acquis un premier droit direct dans un régime de base en 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2013.

**Sources** • EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

TABLEAU 2 • Évolution de l'âge moyen à la liquidation selon la génération (générations 1940 à 1947)

	Années							
	1940	1941	1942	1943	1944	1945	1946	1947
CNAV <sup>1</sup>	61,7	61,6	61,7	61,6	61,6	61,5	61,3	61,1
MSA salariés <sup>2</sup>	61,3	61,2	61,2	61,2	60,9	60,9	60,8	60,5
MSA non-salariés <sup>2</sup>	60,5	60,5	60,5	60,5	60,5	60,5	60,5	60,5
RSI commerçants <sup>2</sup>	61,8	61,8	61,8	61,9	61,8	61,7	61,6	61,5
RSI artisans <sup>2</sup>	61,1	61,1	61,1	61,2	61,1	61,0	60,8	60,7
Fonction publique d'État civile <sup>2-3</sup>	58,3	58,4	58,6	58,7	58,8	58,9	58,9	59,0
Fonction publique d'État militaire <sup>2-3</sup>	47,3	47,5	48,1	48,3	48,2	48,5	48,3	47,0
CNRACL <sup>3</sup>	58,4	58,4	58,8	58,7	58,7	58,8	58,8	58,7

1. Les individus ayant reçu une pension en 2013, ayant eu leur pension traitée administrativement en 2014 et étant décédés en 2014 avant le traitement administratif de leur pension sont exclus.

2. La date de liquidation est déterminée selon la date du traitement administratif de la pension et non selon la date d'entrée en jouissance.

3. Hors fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité. Le concept est donc différent de celui du tableau 1.

**Note** • Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet), sauf mention contraire.

**Champ** • Retraités titulaires d'une pension de droit direct, âgés de 66 ans, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année de leurs 66 ans.

**Sources** • EACR de la DREES.

TABLEAU 3 • Répartition des retraités nés en 1946 selon l'âge à la première liquidation

	Hommes			Femmes			Ensemble
	Résidents à l'étranger	Résidents en France	Ensemble	Résidents à l'étranger	Résidents en France	Ensemble	
Moins de 55 ans	0,4	4,3	<b>4,0</b>	0,3	2,1	<b>2,0</b>	<b>3,0</b>
55 ans	0,9	5,4	<b>5,0</b>	0,1	3,0	<b>2,9</b>	<b>3,9</b>
56-59 ans	1,5	19,2	<b>17,8</b>	0,6	7,1	<b>6,9</b>	<b>12,4</b>
60 ans	36,8	48,2	<b>47,3</b>	28,7	53,7	<b>52,9</b>	<b>50,1</b>
61-64 ans	20,5	14,4	<b>14,9</b>	16,2	12,2	<b>12,3</b>	<b>13,6</b>
65 ans	39,5	8,2	<b>10,8</b>	53,3	21,5	<b>22,6</b>	<b>16,7</b>
66 ans ou plus	0,4	0,3	<b>0,3</b>	0,8	0,4	<b>0,4</b>	<b>0,3</b>
Ensemble	100,0	100,0	<b>100,0</b>	100,0	100,0	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Âge moyen à la première liquidation	62,6	59,8	<b>60,0</b>	63,3	61,0	<b>61,0</b>	<b>60,5</b>

**Note** • Âge atteint à la première liquidation d'une pension de base. Les tableaux 1 et 3 ne sont pas directement comparables, du fait de la différence de concept d'âge : âge au moment de la liquidation dans le tableau 3 (concept « d'âge exact ») et âge au 31 décembre de l'année de liquidation dans le tableau 1 (concept « d'âge en différence de millésime »).

**Champ** • Retraités nés en 1946, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012.

**Sources** • EIR 2012 de la DREES.

TABLEAU 4 • Répartition des retraités nés en 1946 selon l'âge à la liquidation et le régime principal

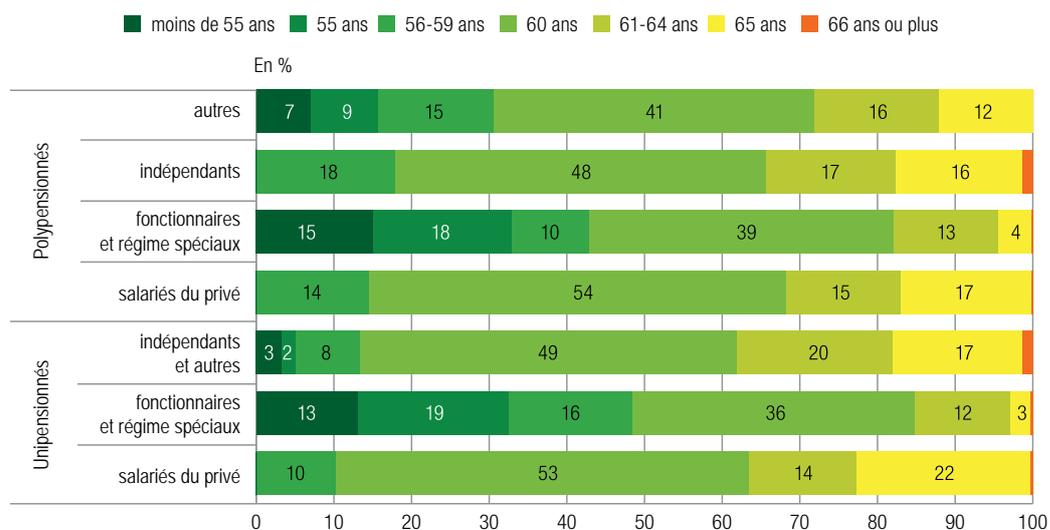
	Âge moyen à la liquidation dans le régime principal	Répartition par âge à la liquidation dans le régime principal (en %)							Part parmi les retraités (en %)
		Moins de 55 ans	55 ans	56-59 ans	60 ans	61-64 ans	65 ans	66 ans ou plus	
<b>Ensemble</b>	<b>60,6</b>	<b>2,8</b>	<b>3,7</b>	<b>11,8</b>	<b>49,9</b>	<b>14,1</b>	<b>17,3</b>	<b>0,4</b>	<b>100,0</b>
<b>Hommes</b>	<b>60,2</b>	<b>3,7</b>	<b>4,5</b>	<b>17,1</b>	<b>47,5</b>	<b>15,4</b>	<b>11,4</b>	<b>0,3</b>	<b>50,3</b>
<b>Unipensionnés</b>									
CNAV	60,9	0,0	0,0	17,1	52,7	16,2	13,7	0,3	24,5
MSA salariés	62,0	0,0	0,0	12,8	38,1	17,6	31,5	0,0	0,5
FPE civile et CNRACL	59,3	4,2	15,2	14,4	41,7	19,3	4,4	0,8	2,6
<b>Polypensionnés</b>									
CNAV	60,7	0,0	0,0	21,3	51,7	16,3	10,5	0,2	9,4
MSA salariés	60,3	0,0	0,0	22,5	59,0	11,3	7,2	0,0	0,9
FPE civile et CNRACL	59,2	6,2	16,6	12,0	44,6	14,9	5,4	0,3	3,9
<b>Unipensionnés et polypensionnés</b>									
Régimes spéciaux	55,4	25,6	50,7	9,2	11,7	2,2	0,7	0,0	1,9
Militaires	48,4	78,9	15,0	5,6	0,0	0,6	0,0	0,0	1,1
Agriculteurs (non-salariés)	60,4	0,0	0,0	18,8	62,8	14,2	4,1	0,2	1,7
Artisans ou commerçants	60,6	0,0	0,0	29,2	44,0	15,9	9,8	1,0	2,1
<b>Femmes</b>	<b>61,1</b>	<b>1,9</b>	<b>2,8</b>	<b>6,5</b>	<b>52,3</b>	<b>12,7</b>	<b>23,3</b>	<b>0,5</b>	<b>49,7</b>
<b>Unipensionnées</b>									
CNAV	61,8	0,0	0,0	4,5	54,2	11,8	29,1	0,5	29,8
MSA salariés	62,8	0,0	0,0	5,8	36,2	10,5	46,2	1,3	0,3
FPE civile et CNRACL	58,1	8,9	16,0	18,7	42,8	11,4	2,2	0,2	4,3
<b>Polypensionnées</b>									
CNAV	61,8	0,0	0,0	4,2	54,6	13,5	27,3	0,3	6,8
MSA salariés	60,7	0,0	0,0	10,2	70,3	8,7	10,8	0,0	0,5
FPE civile et CNRACL	59,0	9,0	9,6	9,5	48,7	17,7	5,3	0,2	4,7
<b>Unipensionnées et polypensionnées</b>									
Régimes spéciaux	55,6	22,0	38,0	15,3	19,1	4,2	1,5	0,0	0,6
Agriculteurs (non-salariés)	60,7	0,0	0,0	10,0	68,8	11,1	9,4	0,7	1,5
Artisans ou commerçants	62,3	0,0	0,0	7,1	39,2	19,6	30,2	3,8	0,7

**Note** • Âge atteint à la liquidation de la pension où la durée validée est la plus importante, qui n'est pas nécessairement celui à la première liquidation. Les polypensionnés sont ici classés selon leur régime de base principal, celui où ils ont validé le plus de trimestres d'assurance.

**Champ** • Retraités nés en 1946, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012.

**Sources** • EIR 2012 de la DREES.

GRAPHIQUE • Répartition des retraités nés en 1946 selon l'âge à la liquidation et le régime principal



**Note** • Âge atteint à la liquidation de la pension où la durée validée est la plus importante, qui n'est pas nécessairement celui à la première liquidation. Les polypensionnés sont ici classés selon leur régime de base principal, celui où ils ont validé le plus de trimestres d'assurance.

**Champ** • Retraités nés en 1946, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012.

**Sources** • EIR 2012 de la DREES.

En 2013, 12 % des nouveaux retraités du régime général et 31 % de la fonction publique d'État civile bénéficient d'une surcote qui majore le montant de leur pension. La part des pensions attribuées avec surcote baisse de 2 points à la CNAV et de 4,5 points à la fonction publique d'État civile. Cette diminution est, pour partie, la conséquence d'un effet de composition des nouveaux retraités en 2013. Le gain moyen de pension lié à la surcote, tout comme le nombre moyen de trimestres de surcote, continue d'augmenter à la CNAV et à la fonction publique d'État civile, mais dans des proportions moindres que par le passé.

### ► La baisse de la part des pensions attribuées avec surcote se poursuit en 2013

La réforme de 2003 a institué dans la plupart des régimes de retraite une majoration de pension, appelée surcote. Elle est attribuée aux retraités qui continuent de travailler au-delà de l'âge légal d'ouverture des droits et valident un nombre de trimestres tous régimes supérieur au nombre requis pour obtenir le taux plein<sup>1</sup> (encadré).

À la CNAV, à la MSA salariés et au RSI, la baisse de la part des surcotants parmi les nouveaux pensionnés, déjà observée en 2012, se poursuit. En 2013, cette part s'établit à 12 % à la CNAV (-2 points), 10,7 % à la MSA salariés (-0,8 point), 14,3 % au RSI commerçants (-3,8 points) et 16,1 % au RSI artisans (-1 point) [tableau 1]. À la fonction publique d'État civile, la part de surcotants est plus élevée mais diminue également ; elle s'établit à 30,7 % pour les nouveaux bénéficiaires d'une pension en 2013, soit une réduction de 4,5 points en un an. Ces baisses sont à mettre en relation avec la montée en charge de la mesure d'âge (réforme des retraites de 2010) et l'augmentation progressive de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein, au fil des générations. En effet, pour avoir une majoration de la pension au titre de la surcote, il faut avoir travaillé au-delà de l'âge légal de départ à la retraite. Or, la réforme des retraites de 2010 recule cet âge

légal de départ pour les personnes nées à partir de juillet 1951 (cf. fiche 8). De ce fait, pour la génération 1952, l'âge de départ passe de 60 ans à 60 ans et 9 mois. Cette génération est donc peu représentée parmi les nouveaux retraités de 2012 et surreprésentée parmi ceux de 2013. Le nombre de départs à la retraite à l'âge légal est donc plus élevé en 2013 qu'en 2012. Le nombre de départs pour carrière longue l'est aussi du fait de l'assouplissement des règles de départ entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2012. Par conséquent, la part des surcotants diminue.

Au régime général et dans les régimes alignés, les hommes sont plus souvent concernés par la surcote en 2013. À la CNAV, 13,5 % des hommes bénéficient d'une surcote, contre 10,6 % des femmes. C'est également le cas à la MSA non-salariés : 34 % de surcotants chez les hommes, contre 26,4 % de femmes parties à la retraite avec surcote (tableau 2). À la fonction publique d'État civile, la proportion de départs avec surcote est la même chez les hommes et chez les femmes, tandis qu'à la fonction publique territoriale et hospitalière 19,1 % des hommes sont partis à la retraite avec une surcote contre 15,2 % chez les femmes.

### ► Une augmentation du nombre moyen de trimestres de surcote moins soutenue

La distribution du gain moyen de pension lié à la surcote est très variable avec 14 euros en moyenne

1. Cette durée d'assurance dépend de la génération de l'assuré.

à la MSA-salariés, contre 306 euros à la fonction publique d'État civile. Les différences de montant de la surcote constatées entre les régimes de retraite des secteurs privé et public tiennent en partie à leur nature. Les premiers sont des régimes de base, alors que les seconds sont des régimes intégrés. La majoration se calcule donc à partir d'une fraction plus faible de la pension totale dans les régimes du secteur privé. Par ailleurs, le montant de pension moyen est très variable selon le régime (cf. fiche 5). Il dépend de la longueur de la carrière effectuée dans ces régimes et de la structure du niveau de qualification. Un trimestre de surcote n'apporte donc pas, en moyenne, la même valorisation en euros dans chaque régime.

Le gain de pension lié à la surcote continue d'augmenter en 2013, même si la hausse est moins importante : il progresse de 10 euros à la fonction publique d'État et de 3 euros à la CNAV (graphique 1). Les modifications de la législation sur la surcote – accroissement des taux de surcote et application de la surcote sur les minima de pension (encadré) – expliquent partiellement l'accroissement de ces gains moyens.

Parallèlement à ce constat, la tendance à la hausse du nombre moyen de trimestres de surcote (graphique 2) observée depuis la mise en place du dispositif s'atténue, voire s'inverse notamment à la MSA non-salariés (-0,2 trimestre) et au RSI commerçants (-0,6 trimestre).

► **La part des pensionnés partis à la retraite avec surcote est de plus en plus élevée au fil des générations**

Selon les données de l'EIR 2012, 11,8 % des personnes nées en 1946 (66 ans en 2012), âgées de 58 ans lors de l'entrée en vigueur du dispositif sont concernées par la surcote. Cette part est de 10,8 % chez les femmes et 12,8 % chez les hommes. Les personnes de cette génération partent le plus souvent avec moins de quatre trimestres de surcote (graphique 3). En comparant les données de l'EIR 2008 et de l'EIR 2012, au même âge (66 ans), la génération 1942 comptabilisait 6 % de surcotants (EIR 2008). Cette augmentation progressive de la part de surcotants au fil des générations tient à l'éloignement de la date de mise en place du dispositif (2004). Les premières générations n'ont que partiellement connu le dispositif de surcote. ■

ENCADRÉ • **Surcote et minimum contributif ou garanti**

La surcote est une majoration de la pension accordée aux retraités qui ont travaillé au-delà de l'âge légal de départ en retraite et de la durée d'assurance requise pour partir à taux plein (cf. fiche 8). Les trimestres comptabilisés pour la surcote excluent les périodes dites assimilées (validées au titre du chômage, de la maladie, des accidents du travail...), les majorations de durée d'assurances et les périodes d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Toutes les personnes ayant rempli les conditions d'âges et de durée validée n'ont pas forcément de gain de surcote pour autant.

En effet, jusqu'en 2008, la surcote était appliquée avant que la pension ne soit, éventuellement, portée au niveau du minimum contributif. Un retraité pouvait donc remplir les conditions ouvrant droit à la surcote et ne pas bénéficier d'un surcroît de pension à ce titre si cette dernière, une fois portée au minimum contributif (secteur privé) ou au minimum garanti (secteur public), lui procurait un gain supérieur. La situation s'est modifiée à partir de 2009, la loi de financement de la Sécurité sociale prévoyant que la surcote soit appliquée dorénavant après la comparaison au minimum contributif, et non avant. Dans cette fiche, sauf mention contraire (graphique 3), les bénéficiaires de la surcote désignent uniquement les personnes bénéficiant effectivement d'une majoration de pension à ce titre.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, chaque trimestre de surcote procure une majoration de pension de 1,25 %. C'était déjà le cas, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, au régime général pour les trimestres effectués au-delà de 65 ans ; avant 65 ans, ce taux était de 1 % à partir du cinquième trimestre de surcote et de 0,75 % en deçà. Avant 2007, tous les trimestres de surcote apportaient 0,75 % de majoration.

TABLEAU 1 • Part des bénéficiaires de la surcote parmi les nouveaux retraités depuis 2008

	En %					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
CNAV	9,2	12,2	12,8	14,8	14,0	12,0
MSA salariés	3,1	9,7	7,0	13,1	11,5	10,7
MSA non-salariés	13,2	18,0	24,1	32,8	29,6	30,8
RSI commerçants	13,0	16,7	18,1	19,2	18,1	14,3
RSI artisans	8,6	14,3	13,2	19,2	17,1	16,1
CRPCEN	n.d.	n.d.	n.d.	18,2	25,4	27,4
Fonction publique d'État civile	34,1	27,5	29,6	29,5	35,2	30,7
CNRACL	17,8	15,3	16,8	14,8	17,6	16,6
SNCF	n.d.	n.d.	n.d.	0,2	0,4	0,9
CNIEG	n.d.	n.d.	n.d.	3,9	5,9	8,2
RATP	n.d.	n.d.	n.d.	7,2	4,7	6,3

nd : non déterminé.

**Note** • Afin de faciliter les comparaisons entre régimes, une convention est appliquée pour la définition des nouveaux retraités (cf. Sources et méthodes) : ces derniers incluent les personnes liquidant une pension d'invalidité après l'âge légal de départ à la retraite des sédentaires (60 ans pour les personnes nées avant le 01/07/1951 jusqu'à 60 ans et 9 mois pour celles nées en 1952) et les titulaires d'une pension d'invalidité atteignant cet âge légal, mais excluent les personnes liquidant une pension d'invalidité à un âge inférieur.

Les nouveaux retraités sont considérés comme bénéficiaires de la surcote lorsque cette dernière leur a procuré effectivement un gain de pension dans au moins un régime où ils ont liquidé un droit au cours de l'année.

**Champ** • Nouveaux retraités de l'année résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

**Sources** • Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2008-2013 de la DREES.

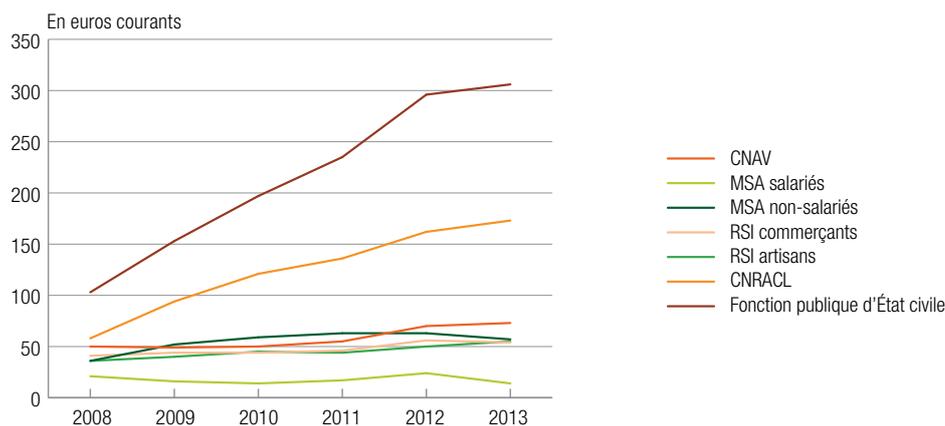
TABLEAU 2 • Répartition des surcotants par sexe dans les principaux régimes de retraite en 2013

	En %						
	CNAV	MSA salariés	MSA non-salariés	RSI commerçants	RSI artisans	Fonction publique d'État civile	CNRACL
Ensemble	12,0	10,7	30,8	14,3	16,1	30,7	16,6
Femmes	10,6	9,1	26,4	12,8	12,8	30,7	15,2
Hommes	13,5	11,7	34,0	14,6	18,3	30,6	19,1

**Champ** • Nouveaux retraités de l'année, vivants au 31 décembre.

**Sources** • Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2013 de la DREES.

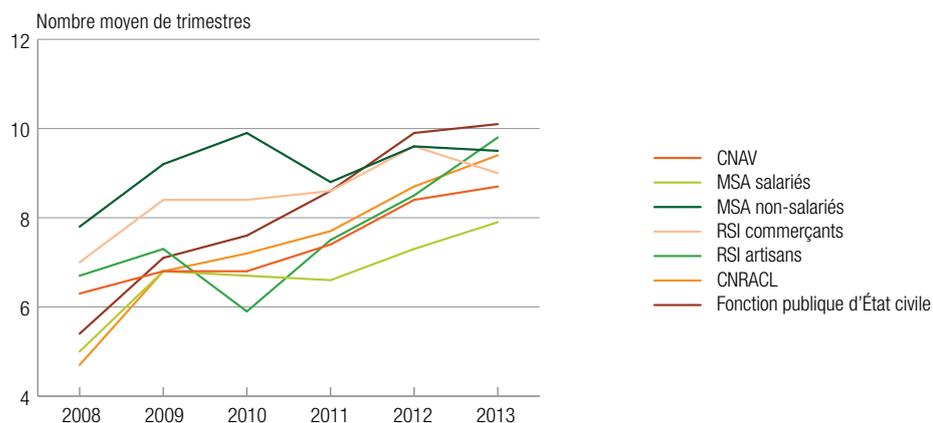
GRAPHIQUE 1 • Gain moyen de pension lié à la surcote depuis 2008



**Champ** • Nouveaux retraités de l'année bénéficiant d'un gain de pension du fait de la surcote, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

**Sources** • Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2008-2013 de la DREES.

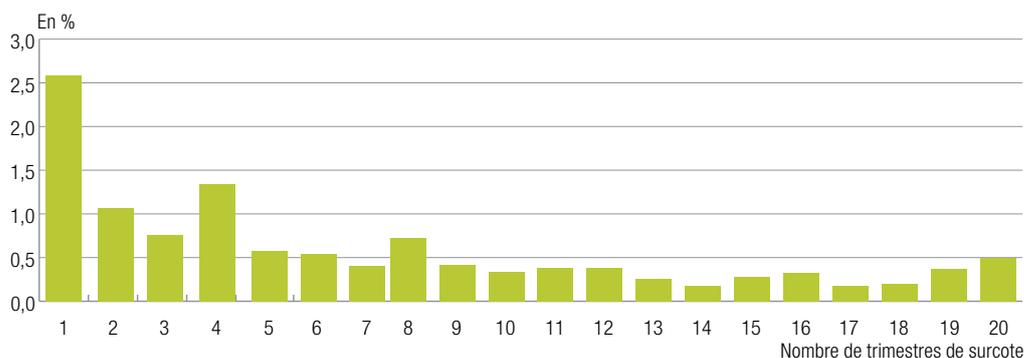
GRAPHIQUE 2 • Évolution du nombre moyen de trimestres de surcote depuis 2008



**Champ** • Nouveaux retraités de l'année bénéficiant d'un gain de pension du fait de la surcote, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

**Sources** • Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraites 2008-2012 de la DREES.

GRAPHIQUE 3 • Répartition des retraités de la génération 1946 en fonction du nombre de trimestres de surcote en 2012



**Champ** • Retraités de la génération 1946 ayant au moins un droit direct dans un régime de base, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre. Pour les polypensionnés, le nombre de trimestres de surcote est celui du régime principal (régime où la durée d'assurance est la plus élevée). On compte, ici, l'ensemble des trimestres de surcote, même s'ils ne permettent pas de majorer le montant de la pension (le concept est différent des figures précédentes).

**Sources** • EIR 2012 de la DREES.

## 11 • La décote

De 4 % à 10 % des nouveaux retraités du régime général ou d'un régime aligné ont liquidé leur pension avec décote en 2013. Cette part est de 16 % à la fonction publique d'État civile et de 8 % à la CNRACL. La réforme des régimes spéciaux de 2007 a instauré une décote dans les principaux régimes de façon progressive depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010. Ainsi, en 2013, parmi les nouveaux retraités de la SNCF, 38,8 % ont une pension minorée par la décote et 27,6 % sont dans ce cas à la RATP. Le nombre de départs avec décote s'accroît dans l'ensemble des régimes en 2013.

### ► La proportion de départs avec décote progresse au régime général et dans les régimes alignés

La décote entraîne une minoration du montant de la pension en cas de carrière incomplète (encadré). Certaines conditions de départ (âge, inaptitude, handicap...) permettent néanmoins de liquider sa pension sans décote (cf. fiche 8).

La proportion de personnes partant à la retraite avec une décote augmente dans le secteur privé (graphique 1). À la CNAV, la part des pensions avec décote s'élève à 8,2 % en 2013 (+0,9 point). À la MSA non-salariés, elle est de 4,8 % (+0,3 point) et de 3,7 % à la MSA-salariés (+0,9 point). L'évolution est plus forte au RSI commerçants (+1,3 point) qui enregistre un taux de décote de 9,5 %, tandis que chez les artisans, l'évolution est de +0,9 point pour un taux de décote de 6,9 % (tableau 1).

Cette progression de la part de pension liquidée avec décote se fait dans un contexte de modification de la structure des nouveaux retraités entre 2012 et 2013. Le recul de l'âge minimum légal instauré par la réforme de 2010 induit une augmentation du nombre de personnes potentiellement concernées par la décote liquidant à cet âge (cf. fiche 2). Cependant, en 2013, la part de personnes liquidant *via* le dispositif de carrière longue s'accroît du fait de l'assouplissement des conditions de départ entré en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2012, ce qui réduit le champ des personnes potentiellement concernées par la décote.

### ► En 2013, 38,8 % des nouvelles pensions de la SNCF et 27,6 % de la RATP sont minorées par la décote

Dans les régimes spéciaux, l'instauration de la décote est récente et s'applique depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010. Le nombre maximal de trimestres de décote possible s'élève à 10 trimestres en 2013. Cette même année, 38,8 % des nouvelles pensions de la SNCF et 27,6 % de la RATP sont minorées par la décote, avec un nombre moyen de trimestres de décote de 5,4 et 6,1 respectivement (tableau 2). Dans ces deux régimes, le taux de décote est plus faible que dans la plupart des autres régimes de retraites et atteindra 0,75 % en 2015 par trimestre manquant.

Les nouveaux pensionnés des régimes du secteur public civil sont susceptibles d'avoir leur pension minorée au titre de la décote depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006. À la fonction publique d'État civile (16,1 %) et à la CNRACL (8,4 %), les taux de départs avec décote restent stables. Le nombre de trimestres concernés reste faible par rapport au privé, avec respectivement 62 % et 56 % de décote de moins de 10 trimestres. En effet, la décote est attribuée en grande majorité dans le cadre de départs pour ancienneté (tableau 3). Dans ce cas, le nombre de trimestres de décote est mécaniquement plafonné à 13 trimestres en 2013 (graphique 2). Ce plafond s'accroît progressivement au fil des années en raison de l'augmentation de l'âge maximal d'annulation de la décote (encadré). Cet effet mécanique ne joue pas lorsque le départ a lieu

pour tierce personne, et le nombre de trimestres de décote peut alors atteindre 20. Les départs pour ce motif avec décote représentent 0,5 % des départs dans la fonction publique d'État civile.

Dans le régime général et les régimes alignés, la décote y est plus forte avec une minoration de 10 à 19 trimestres dans 29 % (CNAV) à 31 % (RSI artisans) des cas selon le régime. La part des nouveaux retraités ayant 20 trimestres de décote (maximum possible) varie de 28 % (MSA non-salariés) à 33 % (RSI commerçants). Dans ces régimes, la proportion de personnes partant avec le maximum de décote est plus importante chez les femmes, notamment à la CNAV et au RSI artisans (42 %).

### ► 5,7 % des retraités de la génération 1946 ont une pension minorée par la décote

L'échantillon interrégimes de retraités (EIR) apporte un éclairage sur les différentes situations des polypensionnés en matière de décote dans leurs différents régimes de base. La décote est appliquée

si la durée d'assurance tous régimes est insuffisante. Pour un polypensionné, lorsque la liquidation des pensions ne se fait pas en une seule fois, la situation vis-à-vis de la décote peut varier d'un régime à l'autre<sup>1</sup>. Par ailleurs, l'étude d'une génération permet de s'affranchir partiellement de l'effet de modification annuelle de la structure du flux de liquidants du fait de la montée en charge des réformes.

Selon les informations de l'EIR 2012, 5,7 % des retraités de la génération 1946 (4,8 % chez les hommes et 6,7 % chez les femmes) sont partis avec une décote, dont 2,1 % avec une décote maximale de 20 trimestres (graphique 3). Pour cette génération, la raison principale pour un départ sans décote est une durée suffisante d'assurance au moment de la liquidation (58 % des départs). Pour 12 % de la génération 1946, le départ à la retraite dans le régime principal a eu lieu, par ailleurs, dans un régime qui, à cette date, n'appliquait pas de décote sur le montant de la pension (graphique 4). Les départs au-delà de l'âge d'annulation de la décote sont plus fréquents chez les femmes et les retraités résidant à l'étranger. ■

#### ENCADRÉ • La décote

Au régime général et dans les régimes alignés, l'application de la décote concerne les retraités ayant entre l'âge légal (à terme 62 ans) et l'âge d'annulation de la décote, mais n'ayant pas validé le nombre nécessaire de trimestres d'assurances au moment du départ à la retraite et ne liquidant pas au titre de l'invalidité au travail. Chaque trimestre manquant<sup>1</sup>, 20 au maximum, équivaut à une réduction de 1,125 point du taux de liquidation pour la génération 1945, soit une baisse de 2,25 % du montant de la pension. Le coefficient de minoration diminue à chaque génération, jusqu'à 0,625 point par trimestre manquant pour la génération 1952.

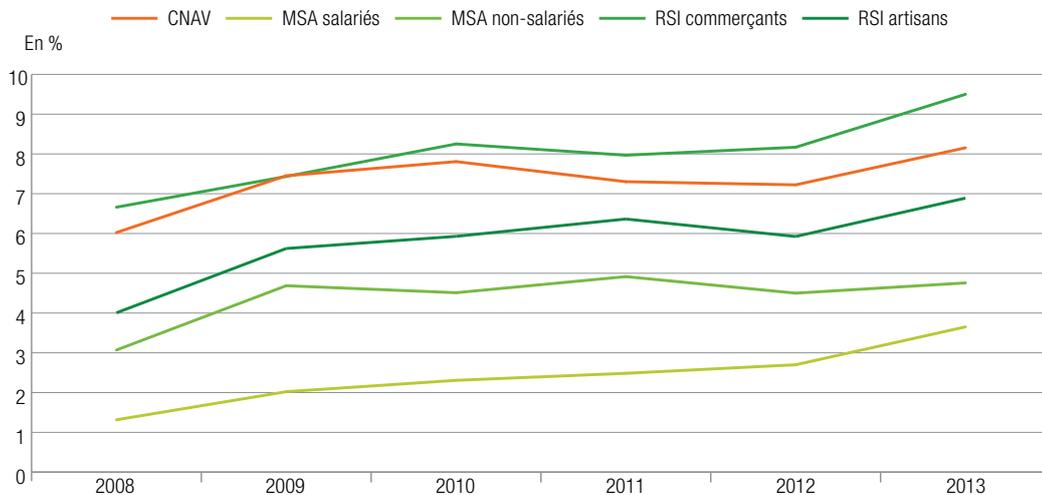
Dans la fonction publique, la décote est introduite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006. Elle concerne les liquidants totalisant une durée d'assurance inférieure à 160 trimestres (160 pour la génération 1948, 161 pour la génération 1949, etc.). Chaque trimestre manquant, 20 au maximum, conduit à une réduction de 0,125 % du montant de la pension liquidée en 2006. Ce taux augmente chaque année pour atteindre 1,25 % en 2015. Dans le même temps, l'âge maximum d'application de la décote est progressivement relevé. En 2020, le taux plein sera automatiquement acquis à 67 ans pour les agents sédentaires et à 62 ans pour les agents dits « actifs ».

À la CNIEG, à la RATP, à la SNCF et à la CRPCEN, la décote est progressivement appliquée depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010.

1. Le nombre de trimestres de décote correspond au minimum de l'écart entre la durée d'assurance requise pour le taux plein et la durée d'assurance à la liquidation, et de l'écart entre l'âge d'annulation de la décote et l'âge de liquidation

1. En outre, les régimes n'appliquent pas exactement les mêmes règles même si une convergence s'opère.

GRAPHIQUE 1 • Proportion de nouveaux retraités concernés par la décote dans les régimes de base du secteur privé



**Champ** • Nouveaux retraités de 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

**Sources** • Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2008-2013 de la DREES.

TABLEAU 1 • Part des nouveaux retraités en 2013 dans les régimes de base du privé en fonction de leur type de départ

En %

	CNAV	MSA salariés	MSA non-salariés	RSI commerçants	RSI artisans
Départs avec décote	8,2	3,7	4,8	9,5	6,9
Départs sans décote					
Départ normal <sup>1</sup>	55,4	56,6	70,4	62,3	50,0
Carrières longues	21,2	22,7	15,6	15,2	28,6
Ex-invalides	6,5	1,7	0,8	0,0	0,0
Inaptitude	7,1	14,3	7,2	12,9	14,4
Handicap	0,3	0,0	0,0	0,1	0,1
Pénibilité	0,5	1,0	1,1	0,0	0,0
Amiante	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	100	100	100	100	100

1. La catégorie « départ normal » comprend les départs sans décote du fait de la validation de la durée d'assurance requise et également les départs à l'âge d'annulation de la décote (ou après). Elle contient notamment les départs avec surcote.

**Champ** • Nouveaux retraités de 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

**Sources** • Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2013 de la DREES.

TABLEAU 2 • Les trimestres de décote pour les nouveaux retraités en 2013

	Nouveaux retraités concernés par la décote (en %)	Nombre moyen de trimestres	Ventilation des effectifs selon le nombre de trimestres de décote (en %)		
			1-9 trimestres	10-19 trimestres	20 trimestres
<b>Hommes</b>					
CNAV	7,0	10,3	51	30	19
MSA salariés	3,3	10,1	52	32	16
MSA exploitants	4,2	10,4	50	31	19
RSI commerçants	9,2	11,9	42	31	27
RSI artisans	6,2	11,8	43	30	27
Fonction publique d'État civile	17,1	7,3	65	34	1
CNRA CL	5,9	6,8	68	32	1
CRPCEN	9,2	5,0	100	0	0
SNCF	38,5	5,3	100	–	–
CNIEG	8,1	5,1	99	1	0
RATP	28,7	6,1	100	–	–
<b>Femmes</b>					
CNAV	9,2	14,0	30	28	42
MSA salariés	4,2	13,6	32	30	38
MSA exploitants	5,5	13,1	35	29	36
RSI commerçants	10,0	14,3	27	32	41
RSI artisans	9,9	14,3	26	33	42
Fonction publique d'État civile	15,1	7,9	59	37	4
CNRA CL	9,7	8,9	52	40	8
CRPCEN	10,7	5,8	97	3	0
SNCF	41,8	6,2	100	–	–
CNIEG	11,5	5,4	93	7	0
RATP	23,4	6,2	100	–	–
<b>Ensemble</b>					
CNAV	8,2	12,5	39	29	36
MSA salariés	3,7	11,7	43	31	26
MSA exploitants	4,8	11,8	42	30	28
RSI commerçants	9,5	12,9	36	31	33
RSI artisans	6,9	12,4	38	31	31
Fonction publique d'État civile	16,1	7,6	62	36	3
CNRA CL	8,4	8,4	56	38	6
CRPCEN	10,3	5,6	97	3	0
SNCF	38,8	5,4	100	–	–
CNIEG	8,8	5,2	98	2	0
RATP	27,6	6,1	100	–	–

**Note** • Afin de faciliter les comparaisons entre régimes, une nouvelle convention est progressivement appliquée pour la définition des nouveaux retraités (cf. Sources et méthodes) dans les régimes de la fonction publique et les régime spéciaux. Ces derniers incluent les personnes liquidant une pension d'invalidité après l'âge légal de départ à la retraite des sédentaires (60 ans pour les personnes nées avant le 01/07/1951 jusqu'à 61 ans et 2 mois pour celles nées en 1953) et les titulaires d'une pension d'invalidité atteignant cet âge légal, mais excluent les personnes liquidant une pension d'invalidité à un âge inférieur.

Dans l'édition 2014 de l'ouvrage, la part des personnes parties à la retraite avec décote à la SNCF a été sous-évaluée, celle-ci représentait 40,9 % des nouveaux retraités de l'année 2012.

**Champ** • Nouveaux retraités de 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

**Sources** • Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2013 de la DREES.

TABLEAU 3 • Nouveaux retraités concernés par la décote en 2013 dans la fonction publique civile

En %

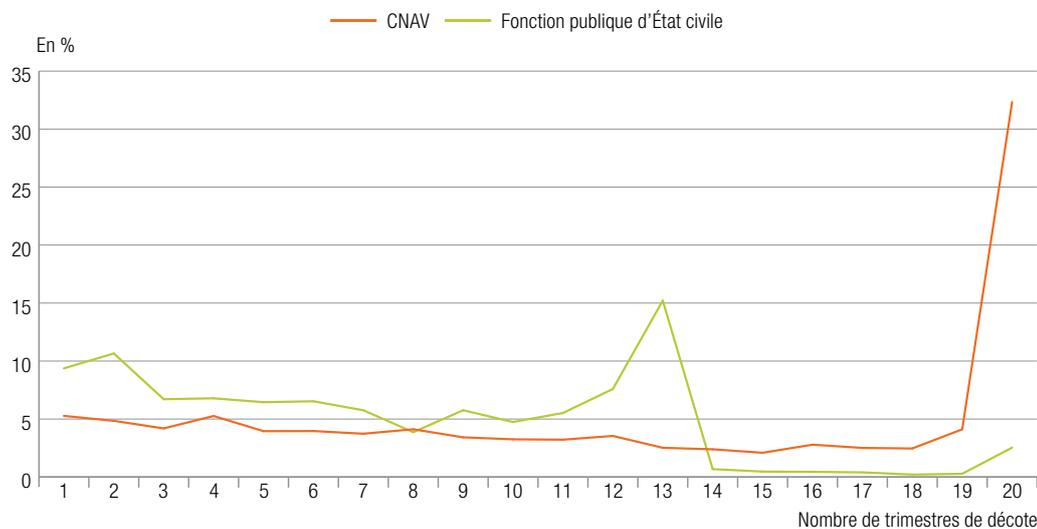
	Circonstances du départ	Fonction publique d'État civile	CNRACL
<b>Départs avec décote</b>	Départs pour ancienneté (actifs)	7,1	2,9
	Départs pour ancienneté (sédentaires)	8,5	4,8
	Départs pour tierce personne	0,5	0,7
	<b>Ensemble</b>	<b>16,1</b>	<b>8,4</b>
<b>Départs sans décote</b>	Départs pour ancienneté (actifs)	14,5	20,0
	Départs pour ancienneté (sédentaires)	45,9	36,1
	Départs anticipés pour carrières longues	11,3	18,7
	Départs pour invalidité	6,3	8,3
	Départs pour tierce personne	5,6	8,2
	Départs anticipés pour handicap	0,3	0,4
	<b>Ensemble</b>	<b>83,9</b>	<b>91,6</b>

**Note** • Cf. tableau 2. Dans les régimes de la fonction publique et les régime spéciaux : ces derniers incluent les personnes liquidant une pension d'invalidité après l'âge légal de départ à la retraite des sédentaires (60 ans pour les personnes nées avant le 01/07/1951 jusqu'à 61 ans et 2 mois pour celles nées en 1953) et les titulaires d'une pension d'invalidité atteignant cet âge légal, mais excluent les personnes liquidant une pension d'invalidité à un âge inférieur.

**Champ** • Nouveaux retraités de 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

**Sources** • Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2013 de la DREES.

GRAPHIQUE 2 • Répartition des nouveaux retraités en 2013 concernés par la décote

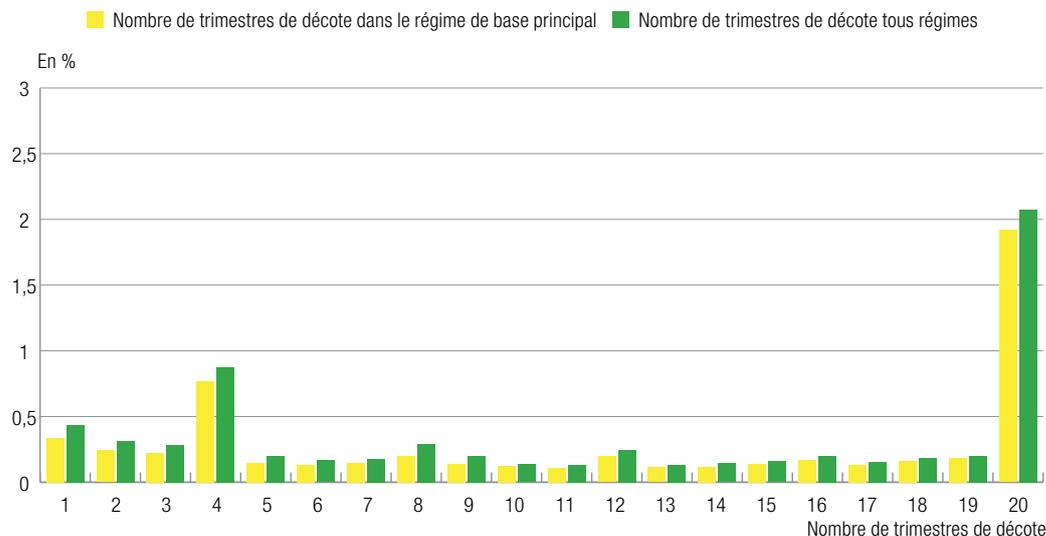


**Note** • La répartition des effectifs de nouveaux retraités en 2013 concernés par la décote selon le nombre de trimestres de décote à la liquidation est très proche de celle de la CNAV pour les régimes alignés. Pour la CNRACL, la répartition est similaire à celle de la FPE civile.

**Champ** • Nouveaux retraités de 2013, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

**Sources** • Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2013 de la DREES.

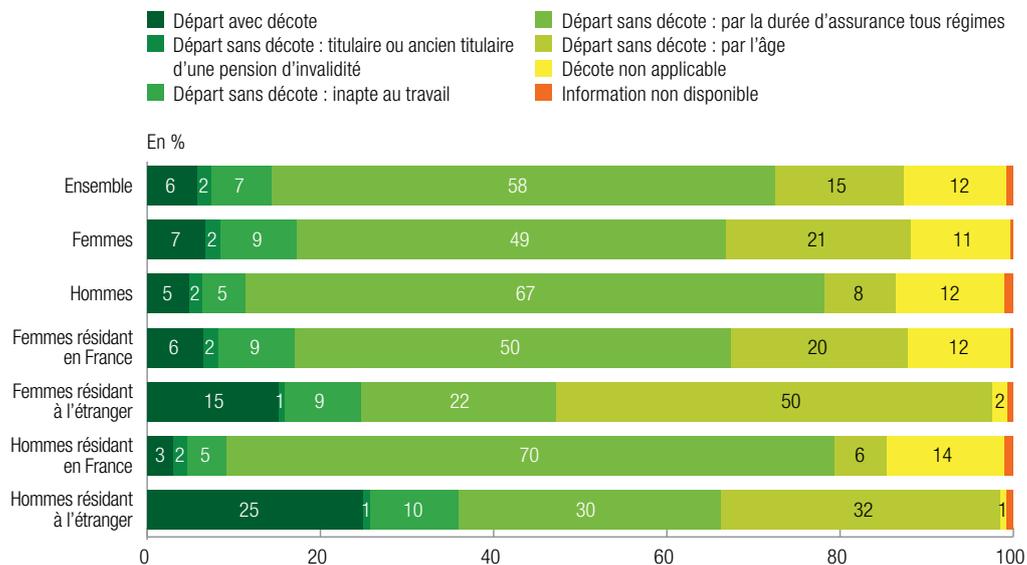
GRAPHIQUE 3 • Répartition des retraités de la génération 1946 selon le nombre de trimestres de décote dans leur régime de base principal en 2012



**Champ** • Retraités nés en 1946 ayant au moins un droit direct dans un régime de base, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012. Pour les polypensionnés, le nombre de trimestres de décote dans un régime secondaire peut être plus élevé que dans le régime principal. On compte, ici, l'ensemble des trimestres de décote même s'ils ne minorent pas la pension (comme cela pouvait être le cas dans la fonction publique pour les titulaires du minimum garanti avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 [cf. encadré 1]).

**Sources** • EIR 2012 de la DREES.

GRAPHIQUE 4 • Répartition des retraités de la génération 1946 en fonction de leur type de départ dans leur régime de base principal en 2012



**Note** • La catégorie « décote non applicable » correspond aux personnes dont le régime spécial est un régime de la fonction publique ou un régime spécial. Ces régimes n'appliquaient pas, en effet, de décote pour les pensions liquidées par la génération née en 1946.

**Champ** • Retraités nés en 1946 ayant au moins un droit direct dans un régime de base, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012. Le nombre de trimestres de décote est celui du régime où la durée d'assurance est la plus élevée, pour les polypensionnés.

**Sources** • EIR 2012 de la DREES.

## Fiche 2

### L'enquête Motivations de départ à la retraite

*Présentation et questionnaire de l'enquête.*

*Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts (CDC-DRS), secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (SG-COR), direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), direction de la sécurité sociale (DSS) et service des retraites de l'État (SRE).*

### Présentation de l'enquête Motivations de départ à la retraite

L'enquête Motivations de départ à la retraite est le fruit d'une collaboration entre la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (SG-COR), la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), et la direction de la sécurité sociale (DSS), ainsi que, depuis la troisième et dernière vague de l'enquête, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et le service des retraites de l'État (SRE).

Elle a été mise en place en vue d'analyser périodiquement les comportements de départ à la retraite des assurés. Les deux premières vagues de l'enquête ont été réalisées en 2010 et 2012 et ont concerné les nouveaux retraités résidant en France et ayant liquidé leur retraite de droit direct au régime général (CNAV). Pour la troisième vague de l'enquête, le questionnaire a, pour la première fois, été également posé aux nouveaux retraités des régimes de fonctionnaires (régime des fonctionnaires d'État et CNRACL).

3 194 personnes parmi les 522 000 nouveaux retraités résidant en France et ayant liquidé leur retraite de droit direct au régime général (CNAV) entre le 1<sup>er</sup> juillet 2012 et le 30 juin 2013, et 2 405 parmi les 92 000 nouveaux retraités résidant en France et ayant, au cours de la même période, liquidé leur retraite de droit direct dans un régime de fonctionnaires (régime des fonctionnaires d'État ou CNRACL) ont été interrogées par téléphone en avril 2014.

Ces questions s'articulent en deux volets :

- des questions qui visent à obtenir le plus d'informations possibles sur la décision de partir à la retraite. Une vingtaine de facteurs possibles (projets personnels, problèmes de santé, contraintes familiales,

conditions de travail, incitations financières, etc.) sont passés en revue et les nouveaux retraités doivent indiquer l'influence de chacun de ces facteurs sur leur propre décision ;

– les nouveaux retraités sont ensuite interrogés sur leur connaissance des divers dispositifs (durée d'assurance, décote, surcote, cumul emploi-retraite, retraite progressive).

Un module a été ajouté en 2014, pour demander aux personnes interrogées comment elles évaluent leur situation à la retraite.

Les modalités de tirage de l'échantillon et les pondérations effectuées sur les résultats veillent à respecter la représentativité des personnes interrogées par rapport à la population totale des nouveaux retraités de la CNAV et des régimes de fonctionnaires, notamment sur le plan de leur situation au moment du départ : âge par rapport à l'âge légal d'ouverture des droits, statut d'activité à la veille du départ à la retraite, situation vis-à-vis du taux plein.

Contrairement aux vagues précédentes, une partie de ces nouveaux retraités ont été concernés par le relèvement des âges légaux, instauré par la réforme de 2010, et entré en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2011, ainsi que par l'assouplissement des critères requis pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue mis en place en novembre 2012. Cela a entraîné une modification sensible de la composition des nouveaux retraités de la CNAV par rapport aux vagues précédentes. La part des retraités du régime général partis juste à l'âge légal d'ouverture des droits diminue fortement, passant de 51% des départs entre juillet 2010 et juin 2011 à 33% entre juillet 2012 et juin 2013.

À l'inverse, la part des départs en retraite anticipée au régime général augmente de 6% à 25%. Le recul de l'âge d'annulation de la décote a pu également avoir une incidence sur le nombre de trimestres de décote pour certains retraités. La majorité des questions posées aux retraités sont identiques à celles déjà posées lors des deux premières vagues d'enquête.

## **Questionnaire de l'enquête Motivations de départ à la retraite**

MODULE A – Opinion générale sur le départ à la retraite

**A1/ À propos du moment de votre départ à la retraite, êtes-vous parti... ?**

1. Dès que vous en avez eu la possibilité
2. Plus tard

NSP

**A2/ Était-ce ... ?**

1. À l'âge que vous souhaitiez
2. Plus tôt que souhaité
3. Plus tard que souhaité

NSP

**A3/ Dans l'idéal, à quel âge auriez-vous souhaité partir à la retraite ?**

MODULES B et C – Opinion générale sur les conditions de départ à la retraite

**B1] Juste avant votre départ à la retraite, disposiez-vous de sources de revenus personnels tels qu'une allocation chômage, une rente, un revenu d'activité, un traitement ou un salaire ?**

1. Oui
2. Non

**B2] Si vous pensez à votre montant total de retraite (y compris votre retraite complémentaire), par comparaison à vos revenus personnels juste avant de partir en retraite, diriez-vous que cela représente pour vous ... ?**

1. Une baisse importante de votre revenu personnel
2. Une baisse légère de votre revenu
3. Une hausse de votre revenu
4. Un niveau de revenu globalement similaire

NSP

**B3a] Au sein de votre foyer, disposez-vous d'autres revenus que vos revenus personnels (revenus du conjoint par exemple) ?**

1. Oui
2. Non

**B3] Par rapport à l'ensemble des revenus de votre foyer (y compris ceux de votre conjoint), diriez-vous que la part de vos revenus personnels représente actuellement... ?**

1. Beaucoup moins de la moitié
2. Environ la moitié
3. Beaucoup plus de la moitié

NSP

**B3c] Par rapport à l'ensemble des revenus actuels de votre foyer (y compris ceux de votre conjoint), diriez-vous que votre départ à la retraite représente... ?**

1. Une hausse sensible de revenu
2. Peu d'impact, car votre pension de retraite ne représente qu'une petite partie des revenus de votre foyer

**B4] Certains retraités continuent ou reprennent une activité professionnelle après leur départ à la retraite. Cela a-t-il été votre cas ?**

1. Oui
2. Non

*NSP*

**C1] Quelle était votre situation juste avant votre départ à la retraite ?**

1. Actif, en poste (y compris retraite progressive)
2. Chômage (y compris chômage en dispense de recherche d'emploi)
3. Prêretraite
4. Invalidité ou maladie
5. Autre situation d'inactivité

*NSP*

**C2] Étiez-vous... ?**

1. Salarié dans le secteur privé
2. Fonctionnaire dans le secteur public en tant que titulaire
3. Salarié dans le secteur public en tant que non-titulaire
4. Indépendant
5. (Autres) *à préciser*

*NSP*

**C2b] Travaillez-vous... ?**

1. À temps plein
2. À temps partiel

**C3] Disposez-vous d'un droit à la retraite dans un autre régime de base que «la CNAV» / «le régime des fonctionnaires (ou la CNRACL)» ?**

1. Oui, et vous l'aviez déjà liquidé par le passé
2. Oui, et vous l'avez liquidé en même temps que votre droit à la retraite «à la CNAV» / «au régime des fonctionnaires (ou à la CNRACL)»
3. Oui, mais vous comptez le liquider plus tard
4. Non

MODULE D – Motivations du départ en retraite

**D1] Parlons d'abord de vos dernières années d'activité. Si vous avez dit que vous n'êtes pas parti dès que vous en avez eu la possibilité mais plus tard.**

**Dans quelle mesure les facteurs suivants ont-ils joué dans votre décision de retarder votre départ à la retraite ?**

**Ce facteur (voir liste des aléas) a-t-il joué dans votre décision de retarder votre départ à la retraite ?**

1. Beaucoup
2. Assez

3. Peu
  4. Pas du tout
- NSP*

**Liste des aléas**

1. Vous souhaitiez augmenter votre retraite future en augmentant vos droits
2. Vous souhaitiez conserver encore quelques années votre salaire ou votre rémunération
3. Vous souhaitiez continuer à travailler du fait de l'intérêt de votre emploi ou des conditions de travail satisfaisantes
4. Vous souhaitiez attendre le départ à la retraite de votre conjoint
5. Vous souhaitiez finir un projet ou une mission en cours, ou bien attendre la fin de l'année scolaire (pour les enseignants)
6. Vous souhaitiez attendre qu'un remplaçant soit formé ou qu'un repreneur soit trouvé pour votre activité
7. Vous souhaitiez attendre de ne plus avoir d'enfants à charge
8. Vous souhaitiez attendre une promotion ou un changement d'échelon de salaire ou de rémunération
9. Vous ne vous sentiez pas prêt pour devenir retraité

**D1b] Un autre facteur a-t-il joué dans votre décision de retarder votre départ à la retraite ?**

1. Oui
2. Non

**D1c] Lequel ?**

**D2] Parlons maintenant de votre départ à la retraite. Je vais maintenant vous citer différentes raisons qui peuvent inciter à partir à la retraite et vous me direz si, dans votre cas, cela a joué dans votre décision de partir ?**

**Ce facteur (voir liste des aléas) a-t-il joué dans votre cas ?**

1. Beaucoup
  2. Assez
  3. Peu
  4. Pas du tout
- NSP*

**Liste des aléas**

1. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous aviez atteint l'âge légal minimal de départ
2. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous aviez atteint l'âge vous permettant d'obtenir une retraite à taux plein
3. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous aviez des problèmes de santé qui rendaient le travail difficile

4. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous souhaitiez profiter de votre retraite le plus longtemps possible
5. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que votre conjoint partait ou était déjà à la retraite
6. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que l'emploi que vous occupiez ne vous offrait plus de perspectives de formation ou d'évolution
7. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous n'étiez pas satisfait de vos conditions de travail dans l'emploi que vous occupiez
8. Vous avez décidé de partir à la retraite parce qu'aucune proposition d'adaptation du poste ou de reclassement (par exemple, des horaires aménagés ou une redéfinition du travail effectué, etc.) ne vous était offerte dans l'emploi que vous occupiez
9. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous avez d'autres projets personnels (engagements associatifs, projet artistique, etc.)
10. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous avez des obligations familiales (parent ou conjoint dépendant, enfants ou petits-enfants dont vous devez vous occuper, etc.)
11. Vous avez été licencié, ou mis à la retraite d'office par votre employeur
12. Vous avez décidé de liquider votre droit à retraite, car de toute façon cela ne vous empêche pas de continuer à travailler ou de reprendre un emploi si vous le souhaitez
13. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous aviez peur que vos droits à retraite diminuent, du fait d'une nouvelle réforme, si vous partiez plus tard
14. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que votre pension de retraite est plus élevée que vos précédentes sources de revenus personnels (c'est-à-dire votre salaire ou allocation juste avant de partir à la retraite)
15. Vous êtes parti à la retraite cette année-là, faute d'information sur les possibilités de partir plus tôt ou plus tard
16. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous aviez atteint un niveau de pension suffisant
17. Vous avez décidé de partir à la retraite parce que vous éprouviez un sentiment de lassitude par rapport au travail
18. Vous avez décidé de partir à la retraite à cause de la fatigue occasionnée par les déplacements entre votre domicile et votre lieu de travail
19. Vous subissiez dans votre travail des pressions qui vous ont poussé à partir

**D2b] Un autre facteur a-t-il joué dans votre décision de partir à la retraite ?**

1. Oui
2. Non

**D2c] Lequel ?**

**D3a1] Parlons d'abord de vos dernières années d'emploi. Si vous avez dit que vous n'étiez plus en activité quand vous avez pris votre retraite.**

**En quelle année avez-vous cessé de travailler ?**

**D3a2] D'une manière générale, diriez-vous de votre fin d'activité qu'il s'agit plutôt d'une décision de votre part ou plutôt d'une contrainte ?**

1. Vous avez décidé de cesser de travailler
2. Vous avez été contraint de cesser de travailler

*NSP*

**D3] Je vais maintenant vous citer différentes raisons qui peuvent conduire à cesser de travailler et vous me direz dans quelle mesure ces facteurs ont joué dans votre cas. Il se peut que certains facteurs ne vous concernent pas : dans ce cas, répondez-moi simplement qu'ils n'ont pas joué du tout.**

**Ce facteur (voir liste des aléas) a-t-il joué dans votre cas ?**

1. Beaucoup
2. Assez
3. Peu
4. Pas du tout

*NSP*

***Liste des aléas***

1. Vous avez cessé de travailler parce que vous avez été licencié par votre employeur
2. Vous subissiez dans votre travail des pressions qui vous ont poussé à cesser de travailler
3. Vous avez cessé de travailler parce que vous aviez des problèmes de santé qui rendaient le travail difficile
4. Vous avez cessé de travailler parce que votre conjoint partait ou était déjà à la retraite
5. Vous avez cessé de travailler parce qu'une occasion de partir en pré-retraite vous était proposée et vous avez souhaité en bénéficier
6. Vous avez cessé de travailler parce que l'emploi que vous occupiez ne vous offrait plus de perspectives de formation ou d'évolution
7. Vous avez cessé de travailler parce que vous n'étiez pas satisfait de vos conditions de travail dans l'emploi que vous occupiez
8. Vous avez cessé de travailler parce qu'aucune proposition d'adaptation du poste ou de reclassement (par exemple, des horaires aménagés ou une redéfinition du travail effectué, etc.) ne vous était offerte dans l'emploi que vous occupiez
9. Vous avez cessé de travailler parce que vous aviez d'autres projets personnels (engagements associatifs, projet artistique, etc.)

10. Vous avez cessé de travailler parce que vous aviez des obligations familiales (parent ou conjoint dépendant, enfants ou petits-enfants dont vous deviez vous occuper, etc.)

11. Vous avez cessé de travailler parce que vous aviez de toute façon d'autres sources de revenus (revenus du conjoint, épargne, etc.)

12. Vous avez cessé de travailler parce que vous pouviez bénéficier d'une pension de retraite dans un autre régime de retraite

13. Vous avez cessé de travailler à cause de la fatigue liée aux trajets entre votre domicile et votre lieu de travail

**D3b] Un autre facteur a-t-il joué lorsque vous avez cessé de travailler ?**

1. Oui

2. Non

**D3c] Si oui, lequel ?**

**D4] Parlons maintenant de votre départ à la retraite proprement dit. Je vais vous citer différentes raisons qui peuvent inciter à prendre sa retraite et vous me direz si, dans votre cas, cela a joué dans votre décision de liquider vos droits à retraite ?**

**Ce facteur (voir liste des aléas) a-t-il joué dans votre cas ?**

1. Beaucoup

2. Assez

3. Peu

4. Pas du tout

*NSP*

**Liste des aléas**

1. Vous avez décidé de liquider vos droits parce que vous aviez atteint l'âge légal minimal de départ

2. Vous avez décidé de liquider vos droits parce que vous aviez atteint l'âge vous permettant d'obtenir une retraite à taux plein

3. Vous avez décidé de liquider vos droits parce que vous souhaitiez profiter de votre retraite le plus longtemps possible

4. Vous avez décidé de liquider vos droits parce que vous avez renoncé à retrouver un emploi

5. Vous avez liquidé vos droits à retraite, car de toute façon cela ne vous empêche pas de reprendre un emploi si vous le souhaitez

6. Vous avez décidé de liquider vos droits parce que vous aviez peur que vos droits à retraite diminuent, du fait d'une nouvelle réforme, si vous partiez plus tard

7. Vous avez décidé de liquider vos droits parce que votre pension de retraite est plus élevée que les autres allocations ou prestations auxquelles vous aviez droit

8. Vous avez décidé de liquider vos droits cette année, faute d'information sur les possibilités de partir plus tôt ou plus tard

9. Vous avez décidé de liquider vos droits parce que vous aviez atteint un niveau de pension suffisant

10. Vous avez décidé de liquider vos droits parce que vous éprouviez un sentiment de lassitude par rapport au travail

**D4b] Un autre facteur a-t-il joué dans votre décision de liquider vos droits ?**

1. Oui
2. Non

**D4c] Lequel ?**

MODULES E et F – Connaissance des dispositifs de retraite

**E1N] Personnellement, concernant vos droits en matière de retraite, vous êtes-vous senti... ?**

1. Très bien informé
2. Plutôt bien informé
3. Plutôt mal informé
4. Très mal informé

*NSP*

**E2a] Connaissez-vous le nombre de trimestres que vous aviez validés au moment de votre départ en retraite ?**

1. Oui
2. Non

**E2b] Si oui, combien de trimestres aviez-vous validés ?**

**E2b-bis] Combien d'années aviez-vous validées ?**

**E3a] Connaissez-vous le nombre de trimestres que vous deviez valider pour bénéficier d'une retraite au taux plein ?**

1. Oui
2. Non

**E3b] Si oui, combien de trimestres deviez-vous valider ?**

**E3b-bis] Si oui, combien d'années deviez-vous valider ?**

**E4] Nous allons maintenant parler des dispositifs de retraite existants. Je vais vous citer plusieurs notions, et pour chacune (voir liste des aléas) vous me direz si vous n'en avez jamais entendu parler, si vous en avez entendu parler sans bien savoir de quoi il s'agit, ou si vous savez de quoi il s'agit.**

1. Vous savez de quoi il s'agit
2. Vous en avez entendu parler sans bien savoir de quoi il s'agit
3. Vous n'en avez jamais entendu parler

*NSP*

### ***Liste des aléas***

1. Le taux plein
2. La décote, aussi appelée taux réduit ou taux minoré
3. La surcote
4. Le cumul emploi et retraite
5. La retraite progressive seulement
6. Le minimum contributif ou le minimum garanti

### **Concernant le moment de votre départ à la retraite :**

**F1] Si vous êtes parti à la retraite avec une surcote, c'est-à-dire un bonus de pension lié au fait que vous avez travaillé plus longtemps qu'il n'était nécessaire pour obtenir le taux plein. Parmi les affirmations suivantes (voir liste des aléas), laquelle correspondait le mieux à votre situation lors de votre décision de retarder votre départ à la retraite ?**

### ***Liste des aléas***

1. Vous n'étiez pas au courant du fait que vous auriez une surcote
  2. Vous vouliez augmenter votre pension grâce à la surcote
  3. Vous aviez envie de continuer à travailler, pour d'autres raisons que la surcote
- NSP + NR*

**F2] Si vous êtes parti à la retraite avec une décote, c'est-à-dire une minoration de pension, liée au fait que vous n'avez pas validé assez de trimestres pour obtenir le taux plein. Parmi les affirmations suivantes (voir liste des aléas), laquelle correspond le mieux à votre situation lors de votre décision de partir à la retraite ?**

### ***Liste des aléas***

1. Vous n'étiez pas au courant du fait que vous auriez une décote
  2. Vous n'aviez pas la possibilité de retarder votre départ à la retraite
  3. La perte de pension liée à la décote n'était pas trop importante
- NSP + NR*

**F3] Si vous êtes parti à la retraite au taux plein. Si vous aviez travaillé plus longtemps, vous auriez bénéficié d'une surcote, c'est-à-dire un bonus de pension. Parmi les affirmations suivantes (voir liste des aléas), laquelle correspond le mieux à votre situation au moment de décider de partir à la retraite ?**

### ***Liste des aléas***

1. Vous ne saviez pas que vous pouviez avoir une surcote en travaillant plus longtemps
2. Votre situation ne vous permettait pas de retarder votre départ à la retraite
3. Le niveau de votre pension vous paraissait suffisant

4. L'augmentation de votre pension grâce à la surcote était insuffisante pour vous inciter à continuer à travailler
  5. Vous ne vouliez pas retarder votre départ
- NSP + NR*

MODULE G – Bilan sur les conditions de vie à la retraite

**G1] Globalement, si vous deviez qualifier votre vie depuis que vous êtes à la retraite, diriez-vous que, votre situation est :**

1. Très bonne
2. Assez bonne
3. Ni bonne, ni mauvaise
4. Assez mauvaise
5. Très mauvaise

*NSP*

**G2] Votre situation actuelle est... ?**

1. Meilleure que celle que vous imaginiez avant de partir à la retraite
2. À peu près identique à celle que vous imaginiez avant de partir à la retraite
3. Moins bonne que celle que vous imaginiez avant de partir à la retraite

*NSP*

## Fiche 3

### Conditions d'ouverture des droits à retraite, modulation du montant de la pension et âges de départ : une comparaison internationale

*Secrétariat général du COR.*

Le COR mène régulièrement des études comparatives, à titre illustratif des problématiques traitées pour la France, sur la base d'un panel de dix pays choisis pour la diversité de leurs systèmes de retraite : l'Allemagne, la Belgique, le Canada, l'Espagne, les États-Unis, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède.

Après une présentation des conditions d'ouverture des droits à retraite, le présent document détaille les facteurs de modulation du montant de pension selon l'âge de départ à la retraite et la durée validée dans les dix pays étrangers du panel et en France. Enfin, ce document présente, pour ces pays, les âges moyens de sortie du marché du travail, qui sont plus facilement comparables que les âges de liquidation des droits à retraite.

Rappelons que l'exercice de comparaison internationale en la matière est difficile, parce que des termes identiques (durée, âge, etc.) peuvent couvrir des réalités différentes selon les pays et qu'il est nécessaire de tenir compte de tous les paramètres et de leurs interactions.

## Les conditions d'ouverture des droits à retraite

Les conditions pour avoir droit à une pension de retraite, outre celle d'avoir au préalable versé des cotisations, peuvent être modulées en fonction de différents critères (âge, durée d'assurance, sexe, etc.).

Les conditions de durée d'assurance

- *Les durées d'assurance minimales*

Pour avoir droit à une pension de retraite, des durées d'assurance minimales peuvent être exigées, indépendamment de la nature du régime (annuités, points ou comptes notionnels) : 5 ans en Allemagne et en Suède, 10 ans aux États-Unis et en Corée, 20 ans en Italie et 25 ans en Espagne et au Japon. Les assurés ne respectant pas cette condition relèvent alors des dispositifs de minima sociaux (ou peuvent, comme

en Allemagne et en Italie, racheter certaines périodes non cotisées pour avoir droit à une pension de retraite).

À l'inverse, comme en France où il est possible de liquider une pension de retraite dès la validation d'un trimestre de cotisation, la Belgique, le Canada, les Pays-Bas et le Royaume-Uni ouvrent un droit à retraite dès la validation d'une durée d'assurance très faible : une année en Belgique, au Canada et au Royaume-Uni, et dès la première année de résidence aux Pays-Bas.

- **Les autres critères de durée d'assurance**

La durée d'assurance est un paramètre qui intervient dans la plupart des régimes de retraite, mais à divers titres et avec des modalités de calcul différentes selon les pays.

Dans les pays étudiés qui disposent de régimes en annuités, à l'exception du Japon qui valide un mois dès qu'une activité y est exercée et de la Belgique où une année d'assurance est validée selon un critère de durée travaillée (au minimum 1/3 des jours ouvrés en équivalent temps plein), c'est un niveau de salaire perçu au cours de la période ou un niveau de revenu d'activité minimal qui permet de valider une durée d'assurance pour la retraite.

Dans les faits, avec des niveaux de revenus requis pour valider tout ou partie d'une année d'assurance très modestes, le Canada et les États-Unis permettent comme au Japon de valider facilement une durée correspondant à l'année dès qu'une activité y est exercée. C'est le cas également, mais dans une moindre mesure, au Royaume-Uni et en France (qui valide les années d'assurance par trimestre) surtout depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014<sup>1</sup>, alors que dans l'ancien régime italien, le niveau de revenus requis est plus élevé.

Dans les régimes en points ou en comptes notionnels, la notion de durée d'assurance n'intervient pas *a priori* dans le calcul de la retraite : le montant de la pension est déterminé directement par l'accumulation des points ou du capital notionnel. L'Allemagne fait toutefois exception, dans la mesure où ne sont pris en compte pour la retraite que les points perçus au cours des 45 meilleures années de la carrière. La notion de durée d'assurance peut être prise en considération par les systèmes de retraite en points, pour d'autres finalités que le calcul du montant de pension : par exemple, pour l'éligibilité à une ouverture des droits de façon anticipée.

1 Il est plus facile, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, de valider une année au régime général puisqu'il faut désormais avoir perçu dans l'année une rémunération égale à 600 fois le SMIC horaire (800 fois le SMIC horaire auparavant) – ce qui est le cas pour un tiers temps rémunéré au SMIC.

## Les conditions d'âge

L'ouverture des droits à retraite est également conditionnée à un âge minimal de droit commun, dans l'ensemble des pays étudiés : 60 ans au Canada et au Japon (65 ans à terme pour ce dernier), 60 ans et 9 mois pour la génération 1952 en France (62 ans à partir de la génération 1955), 61 ans en Suède, 62 ans aux États-Unis, 65 ans en Belgique et au Royaume-Uni (68 ans à terme pour ce dernier), un peu plus de 65 ans en Allemagne, en Espagne et aux Pays-Bas (67 ans à terme dans ces trois pays), enfin, 66 ans et 3 mois en Italie (en hausse d'environ un an tous les dix ans, en fonction de l'espérance de vie).

L'âge de droit commun peut être modulé en fonction de plusieurs critères.

Des conditions de durée d'assurance peuvent permettre, à l'image du dispositif de départ anticipé pour longue carrière en France (depuis 2003), de déroger à l'âge légal d'ouverture des droits en Allemagne, dans l'ancien régime italien, et, depuis quelques années, en Belgique et en Espagne. Les conditions d'éligibilité, ainsi que les modalités de dérogation, sont toutefois différentes d'un pays à l'autre.

L'âge d'ouverture des droits est plus faible pour les femmes que pour les hommes en Italie et au Royaume-Uni, mais cette distinction n'existera plus à partir de 2018.

L'âge d'ouverture des droits peut dépendre aussi du statut professionnel des assurés, quasi exclusivement *via* l'existence de dérogations spécifiques à certains métiers (pompiers, policiers, etc.) dont l'étendue est variable selon les pays et indépendante du nombre de régimes (au sein d'un régime unique ou dans le cadre de régimes différents).

Enfin, la situation de l'assuré vis-à-vis du marché du travail et son état de santé peuvent intervenir pour ouvrir droit à un départ à la retraite à un âge précoce, comme c'est le cas en France pour les personnes handicapées sous certaines conditions (par exemple, pour les invalides en Allemagne et en Espagne ou, par le passé, pour les seniors au chômage en Allemagne). Il peut également exister des dispositifs autres que la retraite (invalidité, chômage, etc.), qui permettent aux assurés de se retirer du marché du travail avant l'âge de départ à la retraite de droit commun.

## La modulation du montant de la pension selon l'âge de départ à la retraite et la durée d'assurance

En dehors des Pays-Bas, il existe dans tous les pays étudiés des dispositifs plus ou moins explicites et plus ou moins complets de décote et

de surcote (minoration et majoration de pension). Dans certains pays, les décotes et/ou surcotes sont définies uniquement en cas de départ anticipé ou ajourné par rapport à un âge du taux plein (ouvrant droit à un départ sans décote, ni surcote); dans d'autres, intervient en outre un critère de durée d'assurance. Ces règles de décote et de surcote, couplées à celles de proratisation de la pension par rapport à une durée d'assurance cible, ont des effets différents selon les pays sur la relation entre, d'une part, l'âge de départ à la retraite et la durée d'assurance et, d'autre part, le montant de pension.

### Des décotes et surcotes liées à un âge

Certains pays, comme la France avant la réforme de 1983, ont introduit des décotes et/ou des surcotes uniquement par rapport à un âge du taux plein, prenant en compte le fait que les personnes qui partent à la retraite avant cet âge percevront leur pension de retraite plus longtemps que celles qui partent après cet âge.

Dans les pays qui ont instauré des décotes uniquement liées à l'âge (Canada, États-Unis, Japon), celles-ci s'annulent à un âge du taux plein compris entre 62 et 66 ans. Ces décotes, qui s'appliquent donc entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge du taux plein, sont de 6% par année d'anticipation au Canada, 6,7% aux États-Unis et 6% au Japon.

Symétriquement, au-delà de l'âge du taux plein (Canada, États-Unis et Japon) ou de l'âge d'ouverture des droits (Royaume-Uni), les assurés bénéficient de surcotes de pension liées à l'âge : 6% par an au Canada, 8% aux États-Unis, 8,4% au Japon et 10,4% au Royaume-Uni.

L'Italie et la Suède ont également instauré un dispositif de décotes et de surcotes, qui module le montant de la pension selon l'âge de départ à la retraite, mais de manière implicite (sans définir un âge du taux plein) *via* les comptes notionnels, en faisant dépendre le montant de la pension de l'espérance de vie à l'âge de départ à la retraite : ce montant est proportionnel aux droits accumulés selon un coefficient qui augmente avec l'âge de départ à la retraite et dépend de la génération. Par exemple en Suède, pour la génération 1948, la pension annuelle équivaut à 5,31% du capital notionnel accumulé pour un départ à 61 ans et à 7,36% du capital notionnel accumulé pour un départ à 70 ans.

### Des décotes et surcotes également liées à une durée d'assurance

La France, l'Italie dans son ancien régime et l'Allemagne définissent une durée d'assurance de référence entraînant l'annulation de la décote, et donnent ainsi la possibilité aux assurés ayant atteint cette durée d'assurance de partir à la retraite à taux plein (sans décote) dès l'âge d'ouverture des droits (France) ou à un âge intermédiaire entre l'âge

d'ouverture des droits et l'âge du taux plein (62 ans en Italie et 63 ans et 4 mois - 65 ans à terme - en Allemagne<sup>2</sup>). Cette durée de référence est plus longue en Italie et surtout en Allemagne qu'en France (respectivement 42,5 ans - elle va augmenter en fonction de l'espérance de vie - et 45 ans, contre 41,5 ans pour la génération 1955 - et, en lien avec les gains d'espérance de vie, 43 ans pour la génération 1973 - en France).

L'Espagne et la Belgique ont introduit un système de surcote ou de majoration de pension, lié à un âge mais aussi à un critère de durée d'assurance : le système de surcote espagnol est lié à la prolongation d'activité au-delà de l'âge d'ouverture des droits, avec un barème de majoration modulé selon la durée d'assurance ; la Belgique, qui ne dispose pas d'un mécanisme de surcote en tant que tel, prévoit un bonus de pension aux assurés travaillant au-delà de 62 ans et, sans condition d'âge, à ceux ayant au moins 44 années de durée d'assurance.

### Une proratisation de la pension en fonction d'une durée d'assurance cible

Outre la modulation du montant de la pension liée à d'éventuelles décotes et surcotes, une prolongation d'activité peut, dans tous les pays étudiés, conduire à une hausse supplémentaire de pension. Cette hausse est liée :

- dans les régimes en annuités, d'une part, à la hausse éventuelle du revenu de référence dans les pays où ce revenu est calculé comme une moyenne des dernières ou meilleures années de la carrière<sup>3</sup>, d'autre part, à l'augmentation de la durée d'assurance, mais tant que celle-ci reste inférieure à une durée d'assurance cible par rapport à laquelle la pension est de facto proratisée (30 ans au Royaume-Uni, 35 ans aux États-Unis, 39,5 ans au Canada, 40 ans au Japon, 41,5 ans en France pour la génération 1955) ;
- dans les régimes en comptes notionnels et en points, au surcroît de capital notionnel ou de points accumulés.

Le régime en points allemand est spécifique, car il ne prend en compte que les points accumulés au cours des 45 meilleures années, ce qui le rapproche - sur cet aspect - de la logique des régimes en annuités.

<sup>2</sup> Suite à l'accord de gouvernement de la « grande coalition » en Allemagne, les conditions d'âge pour bénéficier d'un départ anticipé avec pension complète pour carrière très longue ont été assouplies pour permettre une anticipation constante de deux ans par rapport à l'âge de droit commun de pension complète. Cet âge dérogatoire passe ainsi progressivement de 63 à 65 ans, alors qu'il était déjà fixé à 65 ans avant l'accord gouvernemental.

<sup>3</sup> C'est le cas dans tous les pays étudiés ayant un régime en annuités, à l'exception des Pays-Bas et du Royaume-Uni où le revenu de référence correspond à un montant forfaitaire (voir l'annexe).

Compte tenu de ces règles de modulation selon l'âge de départ à la retraite et la durée d'assurance, il est possible qu'un même montant de pension soit versé :

- à deux personnes nées la même année, ayant les mêmes durées de carrière, mais partant à des âges différents;
- à deux personnes nées la même année, partant à la retraite au même âge, mais n'ayant pas les mêmes durées de carrière.

La première situation peut par exemple être rencontrée, sous certaines conditions, en France, en Belgique, en Allemagne, et dans l'ancien régime italien. La seconde situation peut être rencontrée dans les régimes en annuités, pour des personnes ayant des durées d'assurance supérieures ou égales à la durée d'assurance cible, ou dans le régime en points allemand.

À l'inverse, dans les régimes en comptes notionnels, ces deux situations ne sont pas possibles, car une durée d'assurance (ou un effort de contribution) supérieure ou encore un départ à la retraite plus tardif entraînent, toutes choses égales par ailleurs, toujours une pension plus élevée.

Au final, pour comparer les règles de calcul de la retraite en France et à l'étranger, il convient de tenir compte de tous les paramètres et de leurs interactions.

## Les âges de sortie du marché du travail

La complexité des systèmes de retraite – existence de plusieurs régimes de base ou de retraites privées en capitalisation spécifiques selon les catégories socio-professionnelles – ne permet pas de déterminer un âge moyen de liquidation des droits à retraite dans chacun des pays étudiés par le COR qui serait comparable d'un pays à l'autre.

Quelques exemples :

- en Allemagne, l'âge de liquidation moyen au sein du régime DRV est de 64,5 ans en 2012, mais cet âge n'intègre pas les fonctionnaires, les agriculteurs et les professions libérales qui disposent de leurs régimes propres;
- en Italie, l'âge moyen de liquidation de la pension de vieillesse est de 65,6 ans en 2014. Cependant, il existe un dispositif de départ anticipé pour les longues carrières – qui représente 50% des liquidations depuis 2009 – pour lequel l'âge moyen est de 59,9 ans;
- au Royaume-Uni et aux Pays-Bas notamment, certains dispositifs professionnels en capitalisation permettent aux assurés d'avancer leur âge de départ à la retraite – de manière difficilement quantifiable – en autorisant une liquidation des droits à pension dans le régime professionnel avant l'âge d'ouverture des droits du système de retraite public;
- en France, en Allemagne et en Espagne, le statut d'invalidé permet des départs à la retraite anticipés par rapport au reste de la population, contrai-

rement aux autres pays étudiés. Les invalides – et leur part dans la population – auront donc une incidence différente sur l'âge moyen de liquidation de la pension (le même type de réserves pourrait être apporté concernant les assurés au chômage qui peuvent être plus ou moins contraints de liquider leur pension à partir de certains âges selon les pays).

Au final, pour l'ensemble de ces raisons, la comparaison est plus pertinente entre les âges moyens de sortie du marché du travail des différents pays, qui définissent à partir de quel âge, en moyenne, les seniors deviennent inactifs, quelle qu'en soit la raison.

### Âge effectif moyen de sortie du marché du travail 2007-2012

	Hommes	Femmes
<b>Japon</b>	69,1	66,7
<b>Suède</b>	66,1	64,2
<b>États-Unis</b>	65,0	65,0
<b>Canada</b>	63,8	62,5
<b>Royaume-Uni</b>	63,7	63,2
<b>Pays-Bas</b>	63,6	62,3
<b>Espagne</b>	62,3	63,2
<b>Allemagne</b>	62,1	61,6
<b>Italie</b>	61,1	60,5
<b>France</b>	59,7	60,0
<b>Belgique</b>	59,6	58,7

Note : l'âge effectif du départ en retraite est calculé sur une période de cinq ans de 2007 à 2012.

Source : estimations de l'OCDE réalisées sur la base des résultats des enquêtes nationales sur la population active et de l'enquête de l'Union européenne sur les forces de travail.

À l'exception du Japon, de la Suède et du Canada, l'âge effectif moyen auquel les seniors se retirent du marché du travail se situe en deçà de l'âge d'ouverture des droits à la retraite. L'écart est même souvent assez significatif – de plus de un an, à l'exception des États-Unis – par rapport à cet âge. À noter que dans deux pays seulement, en Espagne et en France, les femmes quittent plus tardivement le marché du travail que les hommes.

Les statuts de non-emploi au moment de la liquidation de la retraite recouvrent des dispositifs divers (chômage, préretraite, invalidité, maladie, etc.), dont la part respective est variable selon les pays<sup>4</sup>. Mais, dans tous les cas, un retrait anticipé de l'activité est généralement un parcours à sens unique, les retours à l'emploi étant très rares chez les plus âgés<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Voir notamment sur la question OCDE, 2011.

<sup>5</sup> Voir notamment <http://www.cor-retraites.fr/article435.html> et <http://www.cor-retraites.fr/article398.html>

## Annexe

## Les règles des systèmes de retraite

		Allemagne	Belgique*	Canada
Type de régime		Points	Annuités	Annuités
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits		5 ans	1 an	1 an
Mode de calcul de la durée d'assurance		Mensuelle, dès qu'une cotisation est versée sur le compte de l'assuré	Annuelle, dès que l'assuré justifie une activité d'un tiers des jours ouvrés (104 jours) en équivalent temps plein	Annuelle, dès l'atteinte d'un revenu de 3 500 dollars canadiens – environ 6 % du salaire moyen au Canada
Taux de cotisation sous plafond		18,7 % (9,35 % salariés; 9,35 % employeurs)	16,4 % (7,5 % salariés; 8,9 % employeurs)	9,9 % (4,95 % salariés; 4,95 % employeurs)
Plafond		≈ 1,5 salaire moyen	≈ 1,2 salaire moyen	≈ 1,0 salaire moyen
Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance	Âge d'ouverture des droits	65 ans et quatre mois (génération 1950); 67 ans à terme (génération 1964); ou à partir de 63 ans si 35 ans ou plus de durée d'assurance. Les invalides peuvent, sous conditions, partir avant cet âge. Existence de dispositifs – jusqu'à la génération 1952 – qui permettent des départs avant 65 ans (chômage, travail à temps partiel, femmes)	65 ans; 64 ans si 34 ans de durée d'assurance (génération 1951); 60 ans et 6 mois si 38 ans d'assurance; 60 ans si 40 ans d'assurance (65 ans; 62 ans si 40 ans d'assurance; 60 ans si 42 ans d'assurance pour la génération 1958)	60 ans
	Âge du taux plein	65 ans et quatre mois (génération 1950); 67 ans à terme (génération 1964); ou à partir de 63 ans et quatre mois si 45 ans de durée d'assurance (génération 1950 – 65 ans à terme pour la génération 1964)		65 ans
	Décotes	- 3,6 % par an	-	- 0,58 % par mois (- 0,60 % à terme en 2016)
	Surcotes	+ 6 % par an au-delà de l'âge du taux plein	Un bonus de pension est accordé pour les assurés cotisant à partir de 62 ans ou au-delà de 44 ans de durée d'assurance : chaque jour de travail à temps plein (ou en équivalent) donne droit à un supplément de + 2,3 euros de pension annuelle	+ 0,7 % par mois au-delà de l'âge du taux plein, à concurrence de + 42 %
	Durée pour une pension complète	-	Pension complète pour 45 ans de durée d'assurance	Pension complète pour 39 ans (période cotisable de 47 ans - entre 18 ans et 65 ans de l'assuré - moins 17 %)

		<b>Allemagne</b>	<b>Belgique*</b>	<b>Canada</b>
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Nombre de points acquis dans la limite des 45 meilleures années	Salaire moyen des 45 meilleures années	Salaire moyen des 39 meilleures années
	Revalorisation des droits avant liquidation	Salaires nets ; un facteur, lié au rapport démographique, peut être appliqué jusqu'au gel de la valeur du point de retraite	Prix	Salaires
Revalorisation des pensions		Salaire net ; un facteur, lié au rapport démographique, peut être appliqué jusqu'au gel de la valeur du point de retraite	Prix	Prix ; une procédure, liée à la situation financière du régime à long terme, peut induire un gel des pensions jusqu'au retour à l'équilibre
Âge de sortie du marché du travail 2007-2012		Femmes : 61,6 ans Hommes : 62,1 ans	Femmes : 58,7 ans Hommes : 59,6 ans	Femmes : 62,5 ans Hommes : 63,8 ans

\* Un accord de gouvernement d'octobre 2014 et une réforme en juillet 2015 prévoit de ne plus permettre des départs à la retraite avant 67 ans à échéance 2030, sauf pour les assurés justifiant d'un minimum de 43 ans de carrière en Belgique.

		<b>Espagne</b>	<b>États-Unis</b>	<b>France (régime général)</b>
Type de régime		Annuités	Annuités	Annuités
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits		15 ans	10 ans	1 trimestre
Mode de calcul de la durée d'assurance		Journalière ou mensuelle selon le statut des assurés (il existe 11 statuts au régime général espagnol), dès l'atteinte d'un revenu minimal	Par crédits dès l'atteinte d'un revenu de 1200 dollars US en 2014 (4 crédits – 4800 dollars US – équivalent à une année de durée d'assurance) – environ 9 % du salaire moyen aux États-Unis	Trimestrielle, dès le paiement de cotisations équivalentes à un salaire ou revenu d'activité brut d'un montant de 150 heures de SMC (maximum 4 par an) – environ 16 % du salaire moyen en France
Taux de cotisation sous plafond		28,3 % (4,7 % salariés ; 23,6 % employeurs)	12,4 % (6,2 % salariés ; 6,2 % employeurs)	17,25 % (7,05 % salariés ; 10,2 % employeurs)
Plafond		≈ 1,6 salaire moyen	≈ 2,5 salaire moyen	≈ 1,0 salaire moyen
Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance	Âge d'ouverture des droits	65 ans et 2 mois et 15 ans de durée d'assurance ; 65 ans si plus de 35 ans et 6 mois d'assurance (à terme, 67 ans et 15 ans d'assurance – 65 ans si 38 ans et 6 mois d'assurance en 2027). Les invalides peuvent, sous conditions, partir avant cet âge.	62 ans	60 ans et 9 mois ; à partir de 56 ans sous conditions de durée d'assurance totale et d'âge de début d'activité pour la génération 1952 (62 ans ; à partir de 58 ans sous conditions de durée d'assurance totale et d'âge de début d'activité pour la génération 1973)
	Âge du taux plein		66 ans pour la génération 1947 (67 ans à terme pour la génération 1960)	65 ans et 9 mois ; âge d'ouverture des droits si 41 ans d'assurance ; à partir de 56 ans sous conditions de durée d'assurance totale et d'âge de début d'activité pour la génération 1952 (67 ans ; âge d'ouverture des droits et 43 ans d'assurance ; à partir de 58 ans sous conditions de durée d'assurance totale et d'âge de début d'activité pour la génération 1973)
	Décotes	-	- 5/9 % par mois	- 1,375 % par trimestre pour la génération 1952 (- 1,25 % à partir de la génération 1953)
	Surcotes	Le taux de liquidation est majoré au-delà de l'âge d'ouverture des droits : de + 2 points par an pour les assurés ayant validé moins de 25 ans d'assurance ; de + 2,75 points par an si l'assuré a validé entre 25 et 37 ans d'assurance ; de + 4 points par an si l'assuré a validé plus de 37 ans d'assurance	+ 8 % par an au-delà de l'âge du taux plein	+ 1,25 % par trimestre cotisé au-delà à la fois de l'âge d'ouverture des droits et de la durée requise pour le taux plein
	Durée pour une pension complète	Pension complète pour 35 ans et 6 mois de durée d'assurance (37 ans à terme en 2027)	Pension complète pour 35 ans de durée d'assurance	Pension complète pour 41 ans de durée d'assurance pour la génération 1952 (augmentation selon l'espérance de vie d'environ 0,25 an tous les 4 ans)

		<b>Espagne</b>	<b>États-Unis</b>	<b>France (régime général)</b>
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Salaire moyen des 17 dernières années (25 dernières années à terme en 2022)	Salaire moyen des 35 meilleures années	Salaire moyen des 25 meilleures années
	Revalorisation des droits avant liquidation	Prix (valeur nominale pour les deux dernières années d'activité)	Salaires	Prix
Revalorisation des pensions		Évolution des recettes, des dépenses et situation financière à court terme du régime (la revalorisation ne peut être inférieure à 0,25 % en nominal ; ni excéder 0,5 % en réel)	Prix	Prix
Âge de sortie du marché du travail 2007-2012		Femmes : 63,2 ans Hommes : 62,3 ans	Femmes : 65,0 ans Hommes : 65,0 ans	Femmes : 60,0 ans Hommes : 59,7 ans

		Italie (ancien régime)	Italie (nouveau régime)	Japon
Type de régime		Annuités	Comptes notionnels	Annuités
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits		20 ans		25 ans
Mode de calcul de la durée d'assurance		Annuelle, dès l'atteinte d'un revenu de 10 305 euros. Tout revenu annuel inférieur réduit de manière proportionnelle la durée validée par l'assuré durant l'année – environ 35 % du salaire moyen en Italie		Mensuelle, dès qu'une activité est exercée au cours du mois
Taux de cotisation sous plafond		33 % (9,2 % salariés; 23,8 % employeurs)		17,474 % (8,737 % salariés; 8,737 % employeurs) – 18,3 % à terme en 2017 (partage identique)
Plafond		≈ 3,4 salaire moyen		≈ 1,5 salaire moyen
Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance	Âge d'ouverture des droits	66 ans et 3 mois pour les hommes; 63 ans et 9 mois pour les femmes. Pas de condition d'âge si 42 ans et 6 mois de durée d'assurance pour les hommes et 41 ans et 6 mois de durée d'assurance pour les femmes (augmentation selon l'espérance de vie : 1 an tous les 10 ans) - égalité femmes/hommes à partir de 2018	66 ans et 3 mois pour les hommes ; 63 ans et 9 mois pour les femmes. Pas de condition d'âge si 42 ans et 6 mois de durée d'assurance pour les hommes et 41 ans et 6 mois de durée d'assurance pour les femmes (augmentation selon l'espérance de vie : 1 an tous les 10 ans) – égalité femmes/hommes à partir de 2018 – si la pension est équivalente ou supérieure à 1,5 fois le minimum vieillesse (âge d'ouverture de 70 ans si la pension est inférieure)	60 ans et 25 ans de durée d'assurance - génération 1949 pour les hommes et 1954 pour les femmes (65 ans et 25 ans de durée d'assurance à terme – génération 1961 pour les hommes et 1966 pour les femmes)
	Âge du taux plein	66 ans et 3 mois pour les hommes; 63 ans et 9 mois pour les femmes; 62 ans si 42 ans et 6 mois de durée d'assurance pour les hommes et 41 ans et 6 mois de durée d'assurance pour les femmes (augmentation selon l'espérance de vie : 1 an tous les 10 ans) - égalité femmes/hommes à partir de 2018	-	65 ans
	Décotes	- 1 % par année d'anticipation entre 60 et 62 ans; - 2 % par année d'anticipation avant 60 ans	La pension est proportionnelle aux droits accumulés selon un coefficient, révisable tous les 2 ans, qui augmente avec l'âge de départ : 4,30 % à 57 ans et 6,54 % à 70 ans	- 0,5% par mois
	Surcotes	-		+ 0,7% par mois au-delà de l'âge du taux plein
	Durée pour une pension complète	Pension complète pour 40 ans de durée d'assurance	-	Pension complète pour 40 ans de durée d'assurance

		Italie (ancien régime)	Italie (nouveau régime)	Japon
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Salaire moyen des 5 dernières années pour les années validées jusqu'au 31/12/92; 10 dernières années pour les années validées du 01/01/93 au 31/12/95	Cumul des droits acquis au cours de la carrière	Salaire moyen des 40 meilleures années
	Revalorisation des droits avant liquidation	Salaires	PIB	Salaires
Revalorisation des pensions		Prix	Prix	Prix ; un facteur, lié au rapport démographique, peut être appliqué jusqu'au gel des pensions
Âge de sortie du marché du travail 2007-2012		Femmes : 60,5 ans Hommes : 61,1 ans		Femmes : 66,7 ans Hommes : 69,1 ans

		<b>Pays-Bas</b>	<b>Royaume-Uni</b>	<b>Suède</b>	
Type de régime		Annuités	Annuités	Comptes notionnels	
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits		Dès la justification d'une période de résidence aux Pays-Bas dans les 50 années précédant l'âge d'ouverture des droits	1 an	5 ans	
Mode de calcul de la durée d'assurance		Période de résidence aux Pays-Bas dans les 50 années précédant l'âge d'ouverture des droits	Hebdomadaire, dès l'atteinte d'un revenu équivalent à 109 £ (5 668 £ pour une année) – environ 18 % du salaire moyen au Royaume-Uni	Annuelle, dès l'atteinte d'un revenu minimum	
Taux de cotisation sous plafond		17,9 % (salariés)	Pas de cotisation vieillesse spécifique	17,2 % (7,0 % salariés; 10,2 % employeurs)	
Plafond		≈ 1,2 salaire moyen	-	≈ 1,1 salaire moyen	
Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance	Âge d'ouverture des droits	65 ans et 1 mois pour la génération 1948 (67 ans à terme pour la génération 1957 – à noter qu'à partir de 2024, l'âge pourra augmenter plus rapidement en fonction de l'espérance de vie dans des conditions qui seront définies en 2019)	65 ans pour les hommes 60 ans et 3 mois pour les femmes – génération juillet-août 1951 (65 ans à terme pour la génération novembre-décembre 1953); 68 ans – hommes et femmes – pour la génération avril 1978	61 ans	
	Âge du taux plein			-	
	Décotes			-	La pension est proportionnelle aux droits accumulés selon un coefficient, par génération, qui augmente avec l'âge de départ : 5,31 % à 61 ans, 7,36 % à 70 ans (génération 1948)
	Surcotes			-	+ 1 % pour 5 semaines, soit + 10,4 % par an au-delà de l'âge d'ouverture des droits
	Durée pour une pension complète			Pension complète pour 50 ans de résidence	Pension complète pour 30 ans de durée d'assurance
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Montant forfaitaire	Montant forfaitaire	Cumul des droits acquis au cours de la carrière	
	Revalorisation des droits avant liquidation	-	-	Salaires*	
Revalorisation des pensions		Salaires*	Max : prix; salaires; 2,5 %	Salaires - 1,6; un facteur, lié à la situation financière du régime, peut être appliqué, sans limite d'effet	
Âge de sortie du marché du travail 2007-2012		Femmes : 62,3 ans Hommes : 63,6 ans	Femmes : 63,2 ans Hommes : 63,7 ans	Femmes : 64,2 ans Hommes : 66,1 ans	

\* Discrétionnaire mais le plus souvent autour de cette valeur.

# Biographie des intervenants

*Par ordre d'intervention.*

## **Pierre-Louis Bras**

Président du Conseil d'orientation des retraites (COR).

Diplômé d'HEC et ancien élève de l'ENA, Pierre-Louis Bras a commencé sa carrière en 1984 à la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC). Il rejoint ensuite le cabinet de Claude Évin, ministre de la Solidarité, de la santé et de la protection, comme conseiller pour les questions de sécurité sociale.

Nommé directeur général de la Mutualité fonction publique (MFP) en 1992, il devient directeur du marché du financement du secteur public à la Société générale de 1994 à 1997. Il entre au cabinet de Martine Aubry, ministre de l'Emploi et de la Santé, où il exerce les fonctions de conseiller responsable du pôle protection sociale, puis de directeur adjoint de cabinet, chargé de la protection sociale, de l'action sociale et de la santé. De 2000 à 2002, il dirige la direction de la Sécurité sociale (DSS). Il est nommé inspecteur général des Affaires sociales (IGAS) en 2003.

En 2012, il est nommé conseiller spécial, chargé des comptes sociaux auprès du ministre délégué au Budget. Secrétaire général des ministères chargés des Affaires sociales d'août 2013 à septembre 2014, Pierre-Louis Bras est président du COR depuis janvier 2015.

## **Yves Guégano**

Secrétaire général du COR.

Polytechnicien et diplômé de l'ENSAE, Yves Guégano est administrateur de l'INSEE. Il a occupé différents postes entre 1990 et 2000 à la direction de la prévision du ministère de l'Économie, dont celui de responsable du bureau chargé de la politique de l'emploi et des salaires. Il a également été directeur des études du CEPE (centre de formation continue rattaché à l'INSEE) de 1995 à 1997. De 2000 à 2003, il a travaillé à la Caisse des Dépôts et Consignations en qualité de chargé de mission auprès du directeur des retraites. Il a ensuite rejoint le COR en qualité de secrétaire général adjoint puis en a été nommé secrétaire général en février 2007. Il anime à ce titre une équipe de neuf personnes, qui assure l'organisation des travaux du COR et l'élaboration de ses rapports publics.

### **Isabelle Bridenne**

Responsable des études à la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts (DRS-CDC).

Docteur en sciences économiques de l'Université de Nancy, Isabelle Bridenne a commencé sa carrière au Centre d'étude des revenus et des coûts en tant que chargée d'études et a ensuite exercé cette activité à la CNAF au pôle prévision. En 2002, elle a intégré la direction statistique, prévision et recherche de la CNAV et a participé au développement du modèle de microsimulation PRISME, avant de prendre la responsabilité du pôle évaluation. Depuis 2012, elle est responsable des études à la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts (DRS-CDC). Ses travaux portent sur les différents régimes et fonds gérés par DRS-CDC (CNRACL, IRCANTEC, Retraite des Mines, SASPA, etc.). Ils visent à apporter une meilleure connaissance des populations de ces régimes et à évaluer l'impact des réformes sur les niveaux de pension et les conditions de départ en retraite.

### **Cindy Duc**

Adjointe au chef du bureau «retraites» de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES).

Docteur en sciences économiques de l'Université Paris-Dauphine, Cindy Duc a débuté sa carrière au Centre d'études de l'emploi en 2007 en tant que chargée de mission sur les aléas de carrière et leurs impacts sur les montants de pension de retraite. En 2008, elle intègre la DREES comme chargée d'études au bureau «retraites» puis devient chef du pôle «simulations économiques sur les retraites» à partir de 2012. Depuis septembre 2013, elle est adjointe au chef du bureau «retraites». Elle a développé le modèle de microsimulation TRAJECTOIRE de la DREES qui permet de simuler les carrières individuelles tous régimes des générations futures et les comportements de départ à la retraite, et d'estimer les droits à pension dans chacun des régimes de retraite. Le modèle est mobilisé notamment lors de la préparation des réformes des retraites ou lors des projections financières du COR afin de disposer de données de cadrage tous régimes.

### **Patrick Aubert**

Secrétaire général adjoint du COR.

Patrick Aubert est docteur en économie (thèse soutenue en 2007 à l'université de Paris X-Nanterre, sur le thème de la productivité et des salaires des seniors) et diplômé de l'école polytechnique, de l'ENSAE et de l'Universitat Pompeu Fabra de Barcelone. Il est par ailleurs administrateur de l'INSEE, où il a travaillé entre 2002 et 2008, d'abord en tant que chargé d'études sur les thématiques d'emploi et de marché du travail, puis en tant que chef de la section synthèse et conjoncture

de l'emploi. Il a été chef du bureau «retraites» de la DREES entre 2008 et 2011, puis chef de la division redistribution et politiques sociales de l'INSEE, avant de rejoindre le secrétariat général du COR en septembre 2012.

### **Romain Lesur**

Chef du bureau financier et des statistiques du service des retraites de l'État (direction générale des Finances publiques).

Administrateur de l'INSEE, Romain Lesur a débuté sa carrière au Groupe des écoles nationales d'économie et statistique (GENES) en tant qu'enseignant à l'ENSAE et chercheur en économie de la santé au CREST. En 2003, il a rejoint la direction générale du Trésor en tant que chargé de mission sur l'assurance santé et a été rapporteur du Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (HCAAM). De 2005 à 2009, il a exercé les fonctions de rapporteur auprès de l'Autorité de la concurrence. En tant que directeur régional adjoint de l'INSEE Pays-de-la-Loire, il a dirigé, entre 2009 et 2013, son service des études et de la diffusion. Depuis juin 2013, il est chef du bureau financier et des statistiques du service des retraites de l'État, service à compétence nationale rattaché à la direction générale des Finances publiques. Ce bureau gère, conjointement avec la direction du Budget, le compte d'affectation spéciale «Pensions», qui retrace les dépenses de pensions des fonctionnaires de l'État, des magistrats et des militaires.

### **Florence Barat-Payraud**

Secrétaire générale du GIP Union Retraite.

Ancienne élève de l'EN3S, Florence Barat-Payraud a débuté sa carrière à la CNAV en 1995. Après des fonctions d'organisatrice, elle occupe un poste de communication au sein du cabinet du directeur. Elle prend ensuite la tête du département de gestion des comptes retraite. En 2005, elle rejoint le GIP Info Retraite comme directrice des études, avant d'en devenir la secrétaire générale. Elle s'y est occupée de la définition du droit à l'information, ainsi que de sa mise en œuvre. Elle occupe ces mêmes fonctions au sein du GIP Union Retraite depuis sa création, en 2014. Toujours en charge de la maîtrise d'ouvrage du droit à l'information, elle participe aux travaux sur le simulateur retraite, ainsi qu'à la mutualisation du contrôle d'existence. Elle représente le GIP au sein des groupes statistiques et projections, et prend part à certains projets connexes du futur répertoire de gestion des carrières unique (RGCU).